

# **Portfólió**

**Kustosné Antal Veronika**

**Pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzés –  
Mentori, vezetőtanári feladatokra való felkészítés**

**Kaposvár  
2023**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**  
**Kaposvári Campus**  
**Pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzés Szak**

**Pedagógusok és pályakezdő pedagógusok problémái, nehézségei**

**Belső konzulens:** Szántóné Tóth Hajnalka  
egyetemi tanársegéd

**Készítette:** Kustosné Antal Veronika  
D2YWYN  
levelező

**Intézet/Tanszék:** Neveléstudományi Intézet

**Kaposvár**  
**2023**

## Tartalom

1. A portfólió összeállításának szakmai háttere .....	4
1.1. A szakmai életút rövid bemutatása .....	4
1.2. A szakmai és személyes indítékok, elvárások a képzéssel kapcsolatban .....	7
1.3. Önértékelés .....	7
1.4. Személyes célok, feladatok a képzés során .....	9
2. A szakmai fejlődést elősegítő tanulási eredmények .....	11
2.1. Az intézmény bemutatása .....	11
2.1.1. Az intézmény rövid bemutatása .....	11
2.1.2. Az intézmény formális és informális működése .....	12
2.1.3. Az intézmény tantestületének bemutatása .....	16
2.1.4. Az intézmény környezeti feltételei .....	17
2.1.5. Az intézmény sajátosságai .....	18
2.1.6. SWOT analízis .....	19
2.2. Pedagógusok és pályakezdő pedagógusok nehézségei, problémái .....	22
2.2.1. Generációk a tantestületben .....	22
2.2.2. A jelen pedagógusainak nehézségei a szakirodalom alapján .....	23
2.2.3. Intézményekben dolgozó gyakorló pedagógusok nehézségei .....	25
2.2.4. Reflexió .....	38
2.2.5. A kezdő pedagógusok nehézségei a szakirodalom alapján .....	38
2.2.6. Intézményekben dolgozó pályakezdő pedagógusok nehézségei .....	39
2.2.7. Reflexió .....	50
2.2.8. A gyakorló és pályakezdő pedagógusok nehézségeinek összehasonlító elemzése ..	51
2.3. A szakmai fejlődés tényének összegzése .....	54
2.4. Összegző reflexió a szakmai fejlődésről .....	55
3. További tanulási és fejlődési célok megfogalmazása .....	56
3.1. A képzésen tanultak beépítésének lehetőségei a saját munkámban .....	56
3.2. Az elméleti ismeretek és a gyakorlati tapasztalatok összevetése, reflektálása .....	57
3.3. További szakmai tervek .....	57
Felhasznált irodalom .....	59
Ábrák jegyzéke .....	62
Mellékletek .....	63
Nyilatkozatok .....	70

# 1. A portfólió összeállításának szakmai háttere

## 1.1. A szakmai életút rövid bemutatása

Tanítói diplomámat 2001-ben szereztem meg, vizuális nevelés műveltségi területtel kiegészítve. Pár hónappal később már a Belegi Általános Iskolában kezdhettem a 2001/2002-es tanévet. Tudtam nem lesz könnyű dolgom, hisz szülőfalumban kellett helyt állnom, ahol mindenki ismert, sőt a négy fős pedagógus gárdából én voltam a legfiatalabb, a pályakezdő. Volt még egy nagy akadály előttem, ez pedig az összevont tanulócsoport. Belegben kisiskola működött, negyedik osztályig járhattak ide a helybeli gyerekek. A főiskolán ilyen szituációval nem találkoztunk, ezért elképzelni sem tudtam, miként lehet két osztályt egyszerre tanítani. Megkértem az akkori igazgatónőt, hogy legyen szíves beavatni az osztatlan kisiskolákban folyó sajátos pedagógiai munka rejtelseibe. Személyében egy igazi tanítómesterre találtam, aki mindenben segítségemre volt, sőt a nagy korkülönbség ellenére igaz barátira is lettem.

Mivel tele voltam tervekkel, tenni akarással és a gyermekek is nagyon aranyosak és segítőkészek voltak, hamar belejöttem a kisiskolás életbe. Szinte olyanok voltunk, mint egy nagy család, hisz kevés gyermekkel dolgoztunk, de mindenkinek ismertük minden búját-baját. Főleg készség tantárgyakat rajz, ének-zene, technika, testnevelés –, és német nyelvet tanítottam, valamint napközis foglalkozásokat tartottam. Igaz nem volt nyelvvizsgám, sem műveltségi területem német nyelvből, de gimnáziumban kiemelt óraszámban tanultam a nyelvet és szigorlatoztam belőle. A gyermekek szerették az órákat és én is nagyon élveztem, s annál nagyobb elismerés nem kellett, mikor a Nagyatádra átkerült ötödikes gyerekek úgy jöttek vissza az iskolába, hogy németből csupa ötöseik vannak.

Mint minden más iskolában, itt is a gyermekekkel, műsorral készültünk a különböző ünnepekre, rendezvényekre. Tanulói alkotásokkal próbáltam színesíteni, díszíteni az iskola falait, amit a szülők is rendszeresen megtekintettek és örültek neki, hogy láthatták gyermekük munkáit.

Az itt eltöltött négy év nagyon jó tanulópénz volt számomra, sokat tanultam a kollégáktól, a gyerekektől, a szülőktől minden téren. Eme megszerzett tudásomat a mai napig használom, és szem előtt tartom.

2005/2006-os tanévet már a segesdi IV. Béla Király Általános Iskolában kezdhettem tanító és fejlesztő pedagógus munkakörben. Éles váltás volt, hisz kisiskolából nagyiskolába

csöppentem. Meg kellett szokni újra a „tömeget”, az „egy” osztályt, és egy teljesen új munkakört, a fejlesztő pedagógiát. Ekkor már másodéves gyógypedagógus hallgatója voltam a Kaposvári Egyetem Csokonai Vitéz Mihály Tanítóképző Főiskolának. Be kell vallanom nagyon nehéz volt az átállás az új munkahelyemen, de nagyon sokat köszönhetek a kollégáknak, akik mindig kedvesek, segítőkészek voltak, és megkönnyítették a beilleszkedésemet. Nagyon törekedtem, hogy jól végezzem a rám bízott munkát. Felső tagozaton rajzot tanítottam, amit az első perctől kezdve élveztem, bár akadtak kihívások, de mindig megoldottam. Napközis foglalkozást tartottam alsó tagozaton, és 1-8. osztályig fejlesztő tevékenységet folytattam az SNI-s és BTM-s gyermekek körében.

2006-ban megszületett első gyermekem és Nagybajomba költöztünk. Két év elteltével újra munkába álltam, és szinte ott folytattam, ahol abbahagytam. Napköziztem második osztályban, felső tagozaton rajzot tanítottam, és már végzett gyógypedagógusként, fejlesztő foglalkozásokat tartottam a tanulási nehézségekkel illetve tanulási zavarokkal küzdő tanulóknak. E hátrányos helyzetű tanulók révén napi kapcsolatban álltam a többi kollégával, hisz tájékozódnom kellett a szakértői vélemények mellett, a tanulók mindennapi hiányosságairól, illetve tanulmányi eredményeikről.

2009-től osztálytanító lettem, és 7 éven keresztül matematikát, környezetismeretet, rajzot és technikát tanítottam, valamint napköziztem. Mindemellett felső tagozaton (hol 5-8. osztályig, hol csak 5-6. osztályban) rajzot oktattam. Két évig lehetőségem volt közlekedési szakkört tartani, majd ez felváltotta, a felső tagozatos rajz szakkör. Fejlesztő tevékenységemet egészen 2015-ig folytathattam. Szerettem a fejlesztő foglalkozásokat, mivel kis csoportokban több idő jutott egy-egy gyermek hiányosságainak feltárására, illetve egyéni fejlesztésére. A gyerekek sokszor ezeken a foglalkozásokon jobban megnyíltak, mint saját osztályközösségükben. Pozitív és jóleső visszajelzés volt mindig a kollégáktól, mikor látták a gyerekeken a fejlődést.

A 2015/2016-os tanév nagy kihívást tartogatott számomra, hisz alsós tanítóként felkért a vezetőség, hogy legyek a nyolcadikosok osztályfőnöke. Örömmel elvállaltam, bár kicsit féltem, de tudtam, hogy képes leszek rá, és meg tudom csinálni.

Elég problémás osztály révén tudtam, hogy nem lesz zökkenőmentes a tanév, de reménykedtem, hogy tanítói mivoltom javamra fordíthatja a helyzetet. A törődés mindig meghozza gyümölcsét. Sikerült mindenkinek elvégeznie a nyolcadik évfolyamot, illetve felvételt nyertek valamelyik középiskolába. Ebben a tanévben is sok feladattal kellett megbirkóznom. Egyrészt osztályomban rajzot, médiát, osztályfőnöki órát tartottam, valamint tanulószobáztam heti három alkalommal, másrészt a negyedik osztályban osztálytanítóként matematikát, környezetis-

meretet, rajzot és technikát tanítottam. Továbbá felső tagozaton, rajz órákon avattam be a diákokat a képzőművészetek világába, és a tehetségesebb, motiváltabb tanulóknak heti két óra rajz szakkört tartottam. A tanév második húzós félévét megkoronázta, hogy várandós lettem második gyermekemmel. Ez az időszak nagyon fárasztó és gondokkal teli volt, de a mai napig örömmel gondolok vissza rá.

2018-ban álláslehetőséget kaptam lakóhelyemen, Nagybajomban. Nagyon örültem ennek a lehetőségnek, mivel már régóta szerettem volna helyben tanítani. Noha a 13 év, amit Segesden töltöttem nem tűnik el nyomtalanul, az ott megszerzett tudást és tapasztalatot beépíttem mindennapi munkám során, és szívesen emlékszem vissza az ott eltöltött évekre, és kollégákra. Második osztályban osztálytanítóként matematikát, testnevelést, rajzot, ének-zenét tanítottam, korrepetálást és tehetséggondozást végeztem, valamint szabadidős tevékenységet szerveztem iskolaotthonos keretek között. Sok újdonsággal kellett szembe nézmem ismét, de szerettem a kihívásokat. A gyerekek hamar elfogadtak és én is hamar megszerettem őket. Kolléganőmmel, aki az osztályfőnök volt már régebről ismertük egymást, így ez kicsit megkönnyítette a beilleszkedésemet. Már a tanév elején részt vettem két továbbképzésen (Kedvesház- pedagógia, Sakkpalota), ami a szakmaiságon kívül segített abban, hogy megismerjem az új kollektívát. Nagyon hamar sikerült beilleszkednem és felvenni a ritmust, az itteni szokásokat. Már ebben a tanévben elkezdtem a gyerekekkel megismertetni a Sakkpalota képességfejlesztő módszert, amit főleg matematikába építettem be. Imádták a gyerekek ezeket az órákat.

A 2019/20-as tanévben egy újabb akadállyal kellett szembe néznünk, a világjárvány következtében bevezetett digitális oktatással. Ez mindenkinek feladta a leckét. Napokig nem aludtam, azon töprengtem, hogy fogom tudni megoldani, hogy mindenkire eljusson a tananyag és azt meg is értse. A szülők kompetenciájából adódóan csak a facebook és a messenger maradt az a kommunikációs csatorna ahol a tananyagot közvetíteni tudtuk a gyerekeknek. Nehéz időszak volt mindenki számára.

A 2020/21-es tanévtől osztályfőnök lettem. A testnevelésen, illetve hittan/etikán kívül mindent én tanítok. A gyermekeim 99 százaléka halmozottan hátrányos helyzetű, illetve az osztály közel fele állami gondozott. Minden nap nagy kihívás az oktató-nevelő munka, mivel ezek a gyerekek szegény környezetből jönnek, illetve többségük lelki sérült. Ezért fontosnak tartom a szeretetteljes, biztonságos, elfogadó lékkör megteremtését.

Ettől a tanévtől alsós munkaközösség vezetőként is kipróbálhatom magam, ami számomra nagy megtiszteltetés, hisz úgy érzem elismerik szakmai és közösségi munkám.

## **1.2.A szakmai és személyes indítékok, elvárások a képzéssel kapcsolatban**

Kezdetektől fogva próbálom tudásomat folyamatosan bővíteni. Ennek érdekében számos továbbképzésen vettem már részt. Ezek közül jó néhány olyan ismereteket és többlettudást nyújtott, amit a mindennapos nevelésben hasznosítani tudok. Leginkább a tanítási-tanulási folyamatot segítő tanfolyamokat részesítem előnyben. Az interaktív tábla használata, a tanítástanulás, a kooperatív tanulási technikák, a Sakkpalota tanfolyamokon az MDSZ által szervezett továbbképzéseken elsajátított ismereteket a napi gyakorlatban használom és alkalmazom. Fontosnak tartom az egyéni bánásmódot, a tanulók saját magukhoz viszonyított fejlesztő értékelését. Ezért tanítási óráimon előszeretettel alkalmazom a differenciált feladatvégzést, a páros és csoportmunkákat (kooperatív).

Szakmai elhivatottságom elismeréseként a vezetőség megkért, hogy végezzem el a mentor, vezetőtanári szakirányú továbbképzést, mivel a pedagógus hiány miatt egyre nagyobb szükség lesz fiatal pedagógusokra. Így szükség lesz olyan szakemberekre is, akik a pályakezdőket segítik, támogatják. Én nagyon szívesen eleget tettem ennek a feladatnak, hisz örömömmre szolgál, ha segíthetek azoknak a fiatal hallgatónak, gyakornokoknak, akik erre a pályára lépnek. Ha visszagondolok pályakezdő éveimre, nagy segítség volt, hogy állt valaki mellettem, akitől bármikor tanácsot kérhettem, támogatott, velem volt, mikor nehézségeim adódtak.

Aktuális probléma a pedagógushiány. Az a huszonéves, aki mégis ezt a hivatást választja a mai világban, figyelemre méltó, és fontos segíteni pályája kezdetén. Úgy gondolom, alkalmas vagyok arra, hogy eme pályakezdőket terelgessem a mindennapok világában, mivel rendelkezem elég szakmai tapasztalattal, illetve széleskörű empátiával. Ezek tükrében számítottam a képzés során olyan gyakorlati dolgokra, melyek ezeket a tevékenységeket kellő mértékben segítik.

## **1.3.Önértékelés**

Úgy gondolom egy gyakorló pedagógusnak, aki már több tíz éve van a pályán, szüksége van olykor arra, hogy megálljon, és számba vegye eddigi munkáját. Mi az, amiben jónak érzi magát, mik az esetleges hiányosságai, mire vágyik még, vagy mik azok a dolgok, események, melyek esetleg elbizonytalanítják hivatásában. Erre az összegző értékelésre nyújt lehetőséget a SWOT-analízis. A SWOT elemzést a vállalatok használják marketinges célra, de nagyon jól lehet használni bármilyen területre vetítve. Az elnevezés egy mozaik szó, ami négy elemből áll:

Strengths=Erősségek

Weaknesses=Gyengeségek

Opportunities=Lehetőségek

Threats=Veszélyek.

Ez az elemzés abban segít nekünk, hogy megvizsgáljuk magunkat belső és külső szempontok alapján. Belső szempontok az erősségeink és gyengeségeink, amikkel megfelelő önismerettel rendelkezve tisztában lehetünk, és ezekre hatni tudunk. A külső szempontok, amiket nem tudunk irányítani, de befolyásolni esetleg tudjuk, kihasználhatjuk, vagy csak tisztában lehetünk velük, azok a lehetőségeink és a veszélyeink. Ahhoz, hogy megfelelő belső értékelést kapjunk, hívhatunk segítségül kollegákat, családtagokat, akik segítenek nekünk meghatározni erősségeinket, illetve gyengeségeinket (Varga 2020).

Ezek ismeretében megalkottam én is saját SWOT elemzésemet (1. táblázat).

	Erősségek	Gyengeségek	
Belső tényezők	<ul style="list-style-type: none"><li>• szaktárgyi tudás</li><li>• megfelelő tervező tevékenység, mely épít a motivációra, szociális tanulásra, illetve differenciálásra</li><li>• figyelek a gyerekek szükségleteire, megfelelő empátiával rendelkezem, figyelek a megfelelő tanulási légkör biztosítására</li><li>• türelem, segítőkészség, elfogadás a nevelés-oktatás során</li><li>• az egymás elfogadására, tiszteletére való nevelés és példamutatás</li><li>• rendszeres és tárgyilagos visszajelzések</li><li>• kommunikáció, együttműködés a kollegákkal, szülőkkel, külső szakemberekkel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• az IKT eszközök hatékonyabb használata</li><li>• a kompetenciamérésre való felkészítés</li><li>• a konstruktív pedagógia elveinek, módszereinek még tudatosabb beépítése a mindennapi tevékenységembe</li><li>• adminisztráció</li><li>• harsányság, robbanékonyság jellemez</li></ul>	Belső tényezők
Külső tényezők	<ul style="list-style-type: none"><li>• továbbképzéseken való részvétel</li><li>• továbbtanulási lehetőség</li><li>• szakmai előmenetel</li><li>• szakmai külső, belső partnerkapcsolatok minél szélesebbkörű kiépítés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• megbecsülés, elismerés hiánya</li><li>• kiegész, pályaelhagyás</li><li>• anyagi jólét hiánya</li><li>• egészségügyi problémák</li></ul>	Külső tényezők



	<ul style="list-style-type: none"> <li>új informatikai eszközök, programok megismerése</li> </ul>		
	Lehetőségek	Veszélyek	

### 1. táblázat: saját SWOT analízisem (saját szerkesztés)

Ezek tudatában próbálom erősségeimet megtartani, a gyengeségeimet legjobb tudásom szerint a megfelelő szintre felfejleszteni, szem előtt tartani a mindennapok során, illetve a lehetőségeimet kihasználni, ha arra megfelelő alkalmam adódik. A fennálló veszélyek listáját csupán csak tudatosítani tudja az ember, ellene nagyon nincs mit tenni. De úgy gondolom, ha fel vagyunk készülve a veszélyekre, akkor nem érhet sok meglepetés.

Véleményem szerint ezt az elemzést el kellene végezni öt évenként és összehasonlítani, hogy mik azok a pontok, amelyek kikerültek, vagy átkerültek valahova máshova. Érdekes szakmai önismereti tevékenység lehet.

#### 1.4.Személyes célok, feladatok a képzés során

Egy kicsivel több, mint két évtizedes pályafutásom alatt volt már rá példa, hogy visszaültem az iskolapadba, valamint ez idő alatt számtalan továbbképzésen vettem részt. Maximalista vagyok, így munkám során folyton keresem az újdonságokat, a módszertani megújulást. Szeretek szakmai beszélgetéseket folytatni a kollegáimmal, tanulni egymástól, vagy segítséget nyújtani, annak, aki kéri.

Intézményünk életében eddig nem voltak jelen hallgatók, akik a tanítási gyakorlatukat nálunk szerették volna elvégezni, esetleg csak elvétve. A közeljövőben erre is nagyobb hangsúlyt szeretnék fektetni, így biztosítani iskolánk jövőjét is, hisz minket is elért a pedagógushiány. Muszáj a jövőbe fektetni, hisz csak így tudjuk biztosítani a megfelelő utánpótlást, és ennek érdekében mindent el kell követnünk. Ezért is szerettem volna elvégezni ezt a mentorálási feladatokra felkészítő szakvizsgát. Nem elég csak tapasztalt pedagógusnak lenni, ahhoz, hogy mentoráljunk egy pályakezdőt, ennél sokkal összetettebb a dolog. Úgy gondoltam ezeket a plusz dolgokat csakis megfelelő képzéssel lehet tudatosítani, elsajátítani. Persze vannak dolgok, amik zsigerből jönnek, de ezeket tudnunk kell helyén kezelni. Még sajnos nem volt alkalmam mentori szerepkört betölteni, de nagyon szívesen teszek eleget ennek a feladatnak. Céloom az volt, hogy elsajátítsam azokat az ismereteket, apró nüánszokat, melyekkel segíthetem a fiatalokat. A mentor „olyan tapasztalt személy, aki segítséget nyújt a tapasztalatlanabb személynek.

Személye bizalmat ébreszt, modellértékű és a szakmai fejlesztésben meggyőződés-formáló” (Di Blasio & Paku-Marton 2011, 185).

Töreksem ezeket szem előtt tartani, és mindent megteszek, hogy jó mentor lehessenek. Mint azt Di Blasio (2011) tanulmányában olvashatjuk jó mentor az, aki:

- örömet leli abban, ha segíthet másokon
- aktívan tud figyelni, hallgatni
- számba veszi a mentorált érzéseit, ezáltal megteremtve egy bizonyos bizalmi légkört
- képes segítő kérdéseket feltenni, melyek nem gátolják a másik felet, hanem előre lendítik, inspirálják
- segíti a mentoráltat a kisebb hibák kiküszöbölésében és a nagyobb hibák megelőzésében
- következetesség jellemzi
- szakmai tudása példaértékű
- tisztában van saját korlátaival, s ezek tükrében tesz javaslatokat tapasztalatlanabb társának
- képes szerepeit az adott szituációhoz képest változtatni
- hisz abban, amit csinál.

Ezek tükrében töreksem majd a hallgatókat, és a pályakezdő pedagógusokat segíteni, s meg is tartani őket ezen a csodás pályán, ami manapság nem a legkeresettebb szakma. Ezért is kell a fiatalokat támogatni, fogni a kezüket, átsegíteni a kezdeti nehézségeken, s a továbbiakban is segítő kezet nyújtani, ha úgy érzik nincs tovább, és váltaniuk kell. Ez a generáció már egészen más, mint az én X generációm. Ha nehézségekbe ütköznek, vagy nem az ő szájízük szerint történnek a dolgok, minden szívfájdalom nélkül váltanak. Ezt nem lehet felróni nekik, ebbe születtek bele. Meg kell nekik tanítani a kitartást, az elkötelezettséget, az elhivatottságot, azokat az értékeket, amelyek elsajátításával jó pedagógus válhat belőlük.

## **2. A szakmai fejlődést elősegítő tanulási eredmények**

A kompetenciák fejlődését támogató dokumentumok reflektív bemutatása

### **2.1. Az intézmény bemutatása**

#### **2.1.1. Az intézmény rövid bemutatása**

**Az intézmény neve:** Nagybajomi Csokonai Vitéz Mihály Általános Iskola és Kollégium

**Címe:** 7561, Nagybajom Kossuth Lajos utca 10.

**Típusa:** többcélú közoktatási intézmény

**Tagintézmény:** Nagybajomi Csokonai Vitéz Mihály Általános Iskola és Kollégium

Kollégiumi Tagintézménye

7561, Nagybajom Kossuth Lajos utca 3.

#### **Személyi feltételek:**

**Pedagógus létszám:** 23 fő + 3 fő óraadó

1 fő tartós táppénzen, és 2 fő GYES-en

**Gazdasági ügyintéző:** 1 fő

**Iskola titkár:** 1 fő

**További nevelő-oktató munkát segítők száma:** 4 fő + 1 fő rendszergazda

**Technikai személyzet:** 9 fő

**Tanulólétszám:** 314 fő, ebből 171 alsós, 143 felsős

**SNI:** 34

**BTM:** 51

**Államigondozott:** 90

**Hátrányos helyzetű:** 61

**Halmazottan hátrányos helyzetű:** 131

**Bejáró tanuló:** 59

**Csoportok száma:** 1-4. évfolyamon 8 osztály, 5-6.évfolyamon 8 osztály.

Iskolám, a Nagybajomi Csokonai Vitéz Mihály Általános Iskola és Kollégium állami fenntartású és működtetésű intézmény. Az iskolában nyolc évfolyamon, normál tagozaton folyik a nagybajomi és környékről bejáró gyerekek nevelése, oktatása. Tanulóink 18 %-a bejáró, többségük Pálmajorból, kisebb hányaduk pedig Kiskorpádról, Jákóból. Iskolánk fenntartója a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ. A kollégiumban az általános iskolás tanulók mellett a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény Nagybajomi Tagintézményébe járó

tanulók ellátása is megvalósul. Beiskolázási körzetünkben sok a hátrányos helyzetű család, ahol a szülők iskolázottsága, a foglalkoztatottságban való részvétele alacsony. Ilyen környezetből érkezik iskolánk tanulóinak nagy része. A diákok 28 %-a állami gondozott. Ez a szám azért ilyen magas, mert városunkban kiépült nevelőszülői hálózat van. A gyerekek többsége nevelőszülőknél él, kisebb töredéke pedig a helyi Kékmadár Gyermekotthonban van elhelyezve. A nevelő és oktató munkánk ehhez a helyzethez igazodik: tanórán és tanórán kívül is megpróbáljuk segíteni a nehéz körülmények között élő, halmozottan hátrányos tanulók felzárkóztatását és a tehetséges, jó képességű gyermekek fejlesztését.

Iskolánk 1984-ben épült könnyűszerkezetes technológiával, ami mára már elavult és évről évre gondot okoz a vezetőségnek és az intézményfenntartónak. A TÁMOP 3.1.4 számú pályázatnak köszönhetően tantermeink jól felszereltek, sokféle eszköz áll rendelkezésünkre. Mára már majdnem minden terem rendelkezik interaktív táblával vagy pannellel, mely megkönnyíti a mindennapi tanulást és tevékenységeket. Informatika tantermünk 22 korszerű számítógéppel felszerelve várja a gyerekeket.

Felújított tornatermünk szertára számos eszközzel és játékkal színesíti a mindennapos testnevelés oktatását. A felsősök az iskola épületének szomszédságában lévő városi sportcsarnokban mozoghatnak.

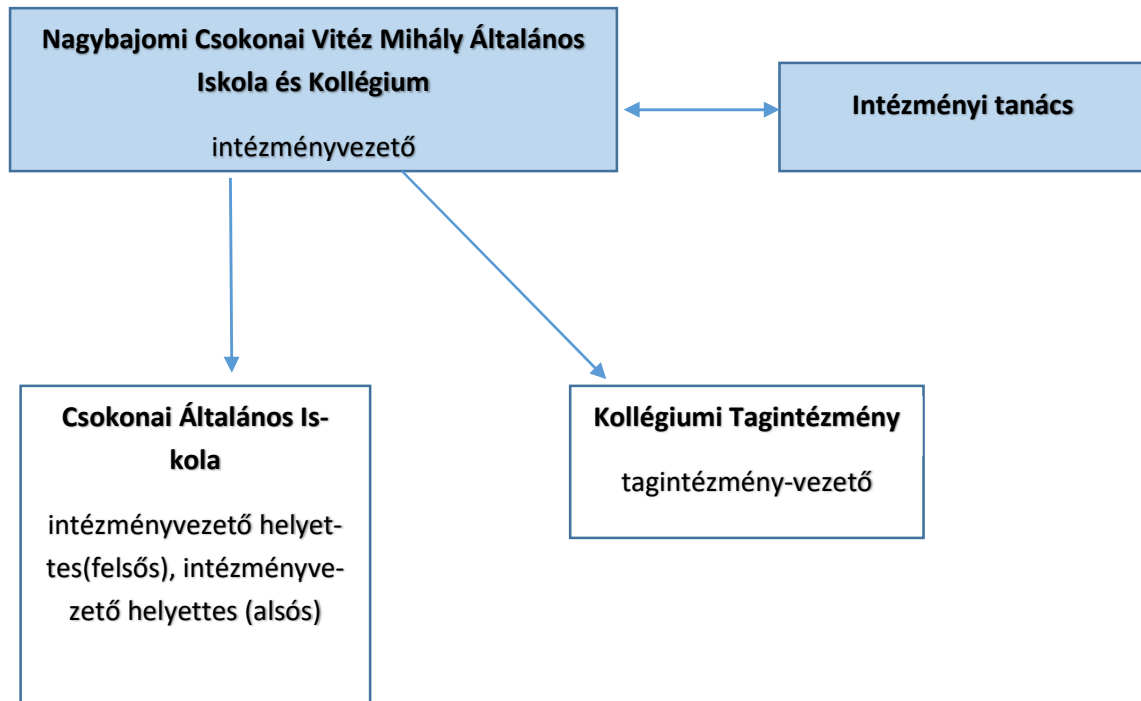
A folyósokra, faliújságra, tantermekre mindig az adott évszaknak illetve ünnepnek megfelelő díszítés kerül fel, ami a pedagógusok és a tanulók keze munkáját dicséri. Azért, hogy a gyerekek még otthonosabban érezhessék magukat az iskolában belefogtunk egy falfestő projektbe is. Szeretnénk a nagy falfelületeket szép színéssé varázsolni. Előző tanév elején megújultak az iskola udvarán található játékok. A tanulók étkezéséről a helyi önkormányzat által működtetett konyha gondoskodik, ami az iskola épületében található, tehát diákjaink étkezése helyben megoldott.

### **2.1.2. Az intézmény formális és informális működése**

A szervezetek egy közös cél érdekében működnek, s tagjai e célok elérése végett együttműködve, összehangoltan tevékenykednek. A szervezetek hivatalos működését különféle dokumentumok szabályozzák. Az iskolákban ilyen dokumentumok például: a közoktatási törvény, az alapító okirat, a szervezeti és működési szabályzat, a pedagógiai program, a házirend, munkaköri leírások, munkaszerződések. (N. Kollár & Szabó 2004)

A társadalom, a szülők és a pedagógusok célja a mi intézményünkben is azonos: a gyermekeinkből művelt, jól képzett, az életben megfelelően boldogulni tudó embereket szeretnénk nevelni.

Az intézmény élén az intézményvezető áll, a tagintézmény élén pedig a tagintézmény-vezető. Az alkalmazottaknak úgy kell a közvetlen együttműködést megvalósítani, hogy az intézményi feladatok ellátása zavartalan és zökkenőmentes legyen. A székhelyintézmény és tagintézménye munkájukat összehangolják.



**1. ábra: Intézményem szervezeti vázrajza (saját szerkesztés)**

Intézményünk szervezeti struktúrája első ránézésre divizionális szervezeti séma, de véleményem szerint inkább a lineáris és a divizionális keveréke. Divizionális, hisz az intézmény egységei egymástól távol (igazából nem olyan távol) helyezkednek el. Lineáris tulajdonsága abban öszpontosul, hogy a kollégiumnak igaz van tagintézmény-vezetője, de az intézményvezető végig mégis, minden érdemi döntést. Továbbá a három vezetési szint jellemző.

Az iskolában az intézményvezető munkáját egy alsós és egy felsős igazgatóhelyettes segíti. Az alsós igazgatóhelyettes felel:

- az alsós szakmai munkaközösségért, melybe az alsós munkaközösségvezető (aki jómagam) aktívan részt vesz,
- gyermekvédelmi feladatok ellátásáért,
- az egész napos iskola (napközi otthon, iskolaotthon) megfelelő működéséért,
- SNI, BTMN-es tanulók ellátásáért, nyilvántartásáért, valamint
- a KRÉTA rendszer működtetéséért.

A felsős igazgatóhelyettes feladatai:

- a felsős szakmai munkaközösség szervezése, vezetése, melyben a felsős munkaközösségvezető van segítségére,
- DÖK segítő pedagógus munkáját illetve a szakmai munkaközösségeket ellenőrzi
- nyomon követi a felnőttoktatásban részt vevő pedagógusok munkáját
- koordinálja a nevelést-oktatást közvetlenül segítők munkavégzését. <sup>1</sup>

Egy iskola működését a formális tényezők mellett az informális jellemzők is erősen befolyásolják. Az itt dolgozók személyes kapcsolatokat alakítanak ki, hisz az ember alapjában véve társas lény. Ezek a kapcsolatok befolyásolják mindennapjainkat, az így kialakított normák hatással vannak a pedagógusok viselkedésére. „Ezeket a tényezőket hívjuk összefoglalóan a szervezetek informális szintjének”(N. Kollár & Szabó 2004, 409). Ezek tehát rejtett szempontok, mint például: vélekedések, tudások, értékek, attitűdök, érzések, csoportnormák, ki nem mondott szabályok, interakciók. Egy szervezet, jelen esetben az iskola informális működését a következő szempontok alapján lehet elemezni:

- az alkalmazottak kötődése a munkahelyhez
- a munkahely légköre, az alkalmazottak közérzete,
- a munkával való elégedettség, a motivátor és higiénés tényezők alakulás,
- informális csoportok alakulása és kapcsolódása a formális csoportokhoz (Podráczky 2022).

Iskolámban a 26 pedagógusból 6 fő a bejáró, a többi helybeli. Már ez a szám is mutat némi kötődést, elkötelezettséget intézményünkkel kapcsolatban. A hat bejáróból öt kollégám már régóta erősíti a tantestületet, pedig a mai világban lakóhelyükön is biztosan el tudnának helyezkedni, főleg ha a mostani gazdasági helyzetre gondolok, de mégis idekötődnek. Én csupán csak öt éve dolgozom itthon, előtte 13 évig Segesden tanítottam, de mindig szándékomban állt hazai pályán tevékenykedni. Szeretek itt dolgozni, ugyanis számomra fontos a hovatartozás, az, hogy azokat a gyerekeket taníthatom, nevelhetem, akik majd lakóhelyem jövőjét alakítják, formálják. Kötődés szempontjából mégis kettős érzésem van. Vannak kollégáim, akik ugyan itt élnek, itt dolgoznak mégsem érzem rajtuk a kötődést, inkább csak azt, hogy bejárnak dolgozni, majd

---

• <sup>1</sup> Nagybjomi Csokonai Vitéz Mihály Általános Iskola és Kollégium Szervezeti és működési szabályzata 2021

hazamennek. Tehát egyfajta kényszert, hogy „hát valahol azért csak kell dolgozni, vagy egyfajta számítást, hogy így is úgy is megkapom érte a fizetésem. Úgy gondolom, ez nem tesz jót az intézményi kohézióknak.

Véleményem szerint munkahelyem légköre jónak mondható, biztosított a jó hangulatú munkavégzés. A vezetőség megbízik kollégáiban, és ez egyfajta szabadságot ad, melyben kellemes dolgozni, mégis sok feszültséget érzek, látok munkatársaimon. Ez bizonytalansághoz, türelmetlenséghez, konfliktushoz vezet.

A következő szempont az elégedettség, amely szerintem manapság egy ingoványos talaját képezi az oktatásnak. Akár a motivátor, akár a higiénias tényezőket nézzük. Az elégedettséget növelő motivátor tényezők a mi iskolánkban sajnos egyre kevésbé fordulnak elő. Kevés a közösség előtti szóbeli elismerés, a törődés, ami véleményem szerint visszaveti a munka iránti motivációt, kreativitást, és elégedetlenséget hagy maga után. Ugyan én nem panaszkodhatom, hisz, ahogy említettem öt éve dolgozom ebben az iskolában, s ettől a tanévtől felkértek az alsós munkaközösség vezetésére. Ebből kifolyólag jobban belelátok az irányításba, és látom a hiányosságokat, azt, hogy lehetne másképp is csinálni. Fontos az összetartozás, a megbecsülés, az, hogy egy célért dolgozzunk, kellemes légkörben, jól kooperálva egymással.

A higiénés tényezők hiánya egy szervezetben az elégedetlenséget fokozzák. Ez manapság elég fontos téma, nemcsak iskolánkban, hanem az egész magyar közoktatásban. Ha a Maslow-féle szükségletpiramist vesszük alapul, már a legalsó fiziológias szinten találunk olyan tényezőket, melyek nem megfelelő szinten kielégítettek. Ha a pedagógusok bérezése, vagy akár a fizikai munkafeltételekre gondolunk. A pedagógusbért nem kívánom firtatni, de iskolánkban sajnos küzdünk a helyhiánnyal, a mosdók nem megfelelő körülményeivel, illetve a mennyezetet alkotó öntött gipszpanelekkel, amik sok teremben balesetveszélyesek. Ezek a tényezők már épp elégségesek ahhoz, hogy fokozzák az elégedetlenséget azokban, akik alul motiváltak valamilyen téren.

Úgy gondolom iskolámban is vannak informális csoportok, melyek nem feltétlenül esnek egybe a formális csoportokkal, így gyengítik a szervezetet. Ezek a csoportok inkább a fiatalabb pedagógusgenerációból kerülnek ki, akiknek másabb az értékrendje és a szabályokhoz való viszonya, mint a középkorú kollégáimnak. Valamint azok, akik mindig minden ellen láznak, azok, akik elégedetlenek a fent említett tényezők miatt. Viszont vannak olyan informális csoportok is, melyek törekvései egybeesnek az iskola céljaival, így erősítik szervezetünk légkörét. Ezek azok az emberek, akikre lehet számítani mindenben, „vállukon viszik az iskolát”.

### 2.1.3. Az intézmény tantestületének bemutatása

Iskolánk szakos ellátottsága sajnos mára már nem száz százalékos. Angol és kémia szakos valamint tanítói álláshirdetéseink vannak. A szakos ellátottság érdekében törekszünk saját kollégáink köréből kinevelni ezeket a hiányterületeket, illetve főiskolai hallgatókat pedagógiai asszisztensként bevonni iskolánk életébe, bízva, hogy fiatal tanítókat nevelhetünk így ki. Többen rendelkeznek tanítói és tanári diplomával egyaránt. Kollégáim közül egy fő szakmai ellenőrzési, és pedagógusminősítési szakértői tevékenységet is folytat, valamint többségük már sikeres minősítési eljáráson van túl. Két pedagógusunk mesterpedagógusi minősítésben dolgozik.

Iskolánkban négy munkaközösség működik:

- alsós
- felsős
- természettudományi
- és diákönkormányzati.

Félévi és év végi értekezleteinkre beszámolókat készítenek a munkaközösség felelősei, valamint az osztályfőnökök.

Mivel munkánk során törekedünk arra, hogy új pedagógiai eljárásokat, módszereket alkalmazzunk, hogy csökkentsük a hátrányos helyzetű tanulók lemorzsolódását és a tehetséges tanulóink fejlődését, ezért számos továbbképzésen veszünk részt.

Ezek közül kiemelném a Komplex Instrukciós Programot, mely már hat éve jelen van iskolánkban, és lehetővé teszi a magas szintű csoportmunka tervezését, melynek célja minden gyermek tudásszintjének emelése, illetve sikerélményhez juttatása. A 2018/2019-es tanévben a Kedvesház-pedagógia módszertani képzésen vettünk részt a roma és hátrányos helyzetű tanulóink együttműködésének segítése érdekében. Ugyanebben a tanévben kilencen elvégeztük a Sakkpalota képességfejlesztő programot, melyet alsó tagozaton vezettünk be, ahol különböző tantárgyak keretein belül (főleg matematika) ismerkedhetnek meg a diákok a sakkjátékon alapuló készség- és képességfejlesztő feladatokkal.

Iskolánk pedagógusaira jellemző, hogy mindig segítőkész szándékkal fogadják az újonnan érkező kollégákat, hallgatókat. Természetesen egymást is segítjük a mindennapi munkánk során, mindig bizalommal fordulhatunk egymáshoz. Ez a bizalom a vezetőségre is értendő, hisz bármilyen problémával felkereshetjük őket.

A rendszeres hospitálások alkalmával betekintést nyerhetünk egymás munkájába és módszertani tanácsokkal is ellátjuk egymást. Véleményem szerint egy nagyon jó csapatot alkotunk, mind alsó tagozaton, mind felsőben.



Nagy figyelmet fordítunk az egyes életszakaszokra jellemző átmenetekre. Az óvoda–iskola átmenetben a leendő első osztályos tanítók, az óvónénik és a gyerekek szülei működnek együtt, hogy elősegítsék a gyermekek iskolakezdését. Negyedik osztály végén az osztályfőnökök részletesen beszámolnak a tanulókról és az osztályközösségről, ezzel is segítve a felső tagozatos kollegák munkáját, hogy kellőképp fogadhassák az újdonsült ötödikeseket. Nyolcadik osztályban az osztályfőnökök a szülőkkel együtt, folyamatosan támogatják a tanulókat a továbbtanulással kapcsolatban felmerülő kérdések megoldásában. Matematikából és magyarból felvételi felkészítő foglalkozásokat tartanak az illetékes pedagógusok, illetve ilyen jellegű feladatlapokkal látják el őket.

#### **2.1.4 Az intézmény környezeti feltételei**

Nagybajom Kaposvártól 25 km-re nyugatra fekszik. Kb. 3300 fő lakja. Intézményünk a város szívében, de forgalmas utaktól elzártan helyezkedik el. Megközelítése több irányból lehetséges, személygépkocsival, csak egy irányból. Közvetlen környezetében helyezkedik el a városi futballpálya, sportcsarnok, illetve kis távolságra a könyvtár, szociális alapszolgáltatási központ, művelődési ház, óvoda, buszmegálló. Mivel országos szinten Nagybajomban működik az egyik legnagyobb, kiépült nevelőszülői hálózat, ezért gyakori tanulóink körében a fluktuáció. A jól szituált és tehetősebb szülők épp e két tényező miatt be sem íratják gyermeküket a helyi iskolába. Ehhez persze hozzájárul Kaposvár és közvetlen környezetének elszívó hatása is. Úgy gondolom, nem minden esetben szerencsés az ilyen jellegű döntés. Kollégáimmal mindent megteszünk, hogy gyermekeink képességeiknek megfelelő oktatásban részesüljenek.

Több intézménnyel is kapcsolatban állunk. A Csányi Alapítvány tehetséggondozó programjában iskolánkból is vesznek részt tanulók. Rendszeresen tartjuk a kapcsolatot a helyi Kékmadár Gyermekotthonnal, a védőnői szolgálattal, illetve a Nagybajomi Szociális és Gyermekjóléti Alapszolgáltató Központ munkatársaival, és ha szükséges esetmegbeszéléseket is tartunk. Heti rendszerességgel iskolapszichológus is segíti munkánkat a felmerülő problémákkal kapcsolatban. A különleges bánásmódot igénylő gyermekek fejlesztését a Bárczi Gusztáv Gyógy-pedagógiai Módszertani Intézmény Nagybajomi Tagintézmény pedagógusai látják el. A városi könyvtár egyben az iskolai könyvtárnak is helyet ad az iskolaépület szomszédságában. A Nagybajomi Mesevár Óvoda és Bölcsőde pedagógusaival is rendszeres és jó kapcsolatot ápolunk, igyekszünk közös megoldásokat találni az óvoda-iskola átmenet zavartalan lebonyolítására. Csatlakoztunk az Kaposvári Campus által meghirdetett mentori programhoz is, melyben hetedik és nyolcadik osztályos tanulóink kaphatnak megsegítést végzős hallgatóktól.

Ebben a tanévben november elején bezárták a Nagybjomi Kolping Katolikus Szakközépiskolát. Intézményünkben gyakran ebbe a középiskolába tanultak tovább főleg a halmozottan hátrányos helyzetű tanulóink. Most sajnos ez a lehetőség megszűnt, ami némi aggodalomra ad okot. A legközelebbi továbbtanulási lehetőség Nagyatádon, illetve Kaposváron van. Az amúgy is alacsony foglalkoztatottságú szülők gyermekeinek továbbtanulási lehetősége így kétségessé válik.

### **2.1.5. Az intézmény sajátosságai**

Iskolánkban olyan légkört kívánunk teremteni, ahova a gyermekek szívesen járnak, otthon érezhetik magukat. Lefontosabb pedagógiai feladatunknak tartjuk a tanulók teljes személyiségének fejlesztését, valamint korszerű ismereteinek, képességeinek, készségeinek kialakítását és bővítését. Folyamatosan részt kívánunk venni lakóhelyünk életében, ezért a szülőkkel megfelelő kapcsolatot ápolunk.

Minden tanuló számára biztosítjuk az esélyegyenlőséget. A beilleszkedési, magatartási és tanulási nehézségekkel küzdő, illetve a sajátos nevelési igényű tanulók ellátására, felzárkóztatására, az egyéni bánásmód megvalósítására nagy figyelmet fordítunk. Ezt a sajátosságunkat erősíti kollégiumunk is, mely lehetőséget teremt a hátrányos helyzetű tanulóinknak, hogy megfelelő körülmények között tanulhassanak. Igyekszünk nevelő, oktató munkánk során a gyerekekben olyan személyiségjegyeket kialakítani, melyekkel a végzős tanulóink megállják a helyüket a társadalomban.

Az első osztályosok mindig kiemelt figyelmet kapnak iskolánkban. Nyílt tanítási órákat szervezünk a leendő elsősök szüleinek, hogy betekintést nyerhessenek az iskola mindennapjaiba. Tavasszal iskolára hangoló játékos foglalkozásra hívjuk az iskolába készülő nagycsoportos óvodásokat és szüleiket. A leendő tanító nének ellátogatnak az óvodába több alkalommal, ismerkedés céljából. A kapcsolatteremtés egyik központi eleme a családlátogatás. Majd az első tanítási napjukon, tanítójuk által készített ajándékkal várjuk a kicsiket.

Mindig méltóképp emlékezünk meg nemzeti ünnepeinkről, jeles napjainkról. Tanulóink színvonalas műsorral készülnek, melyet nemcsak az iskola többi tanulóinak és dolgozóinak adnak elő, hanem a városi rendezvényeken és megemlékezéseken is szerepelnek. Iskolánk fontos szerepet tölt be városunk kulturális életében is. A karácsonyi műsor megrendezése a mindenkori harmadik osztályosok feladata, ami szerves részét képezi a város ünnepi rendezvényének. A farsangi karnevál forgatagáról alsó tagozaton a negyedikesek, felső tagozaton pedig a nyolcadikosok gondoskodnak, akik igényes színdarabjaikkal és gyönyörű keringőkkel kápráztatják

el a közönséget. Alsó tagozaton minden évben megszervezzük a karácsonyi és a húsvéti játszók házunkat. Tavasszal kerül sor a Csokonai-napok rendezvénysorozatunkra, ami immáron lassan három évtizedes múlttal tekint vissza. Ezen a rendezvényen iskolánk tanulói, valamint a környező iskolák tanulói mérhetik össze tudásukat különböző versenyszámokban. Iskolánk alapítványának egyik jelentős bevételi forrása a szintén tavasszal megrendezésre kerülő Csokonai-est. Erre általában minden osztályból készülnek fel gyerekek különféle műsorszámokkal, melyekben megcsillogtathatják tehetségüket. A tanév utolsó fontos eseménye mindig a végzős tanulók megható elbúcsúztatása.

A Szülői Szervezet évenként megrendezi a szülők-nevelők bálját, melynek bevételét a Mikulás-nap és a gyermeknap lebonyolítására ajánlják fel. ÖKO iskola lévén egész évben különböző programok keretein belül hívjuk fel tanulóink figyelmét a környezetünk ápolására, védelmére. Minden évben megrendezzük őszi és tavaszi papírgyűjtésünket, valamint színházlátogatásokat szervezünk érdeklődő tanulóinknak. Erzsébet-táborban és erdei iskolában is van lehetőségük egy pár nap eltöltésére. A nyári szünetben röplabda-, természetvédelmi-és helyismereti napközis táborokat is kipróbálhatnak a gyerekek.

A szülőkkel való rendszeres kapcsolattartás érdekében lehetőséget biztosítunk arra, hogy részt vegyenek iskolánk életében: nyílt napok, kirándulások, kulturális rendezvények, családi napok alkalmával.

### **2.1.6. SWOT analízis**

Nemcsak egy személy, de egy intézmény életében is eljön az a pillanat, amikor számba kell venni azokat a dolgokat, amelyek előre mozdítják, vagy hátráltatják tevékenységét, működését. Sajnos az elmúlt egy-két évben egyre jobban megtapasztaltuk azt az általános jelenséget, mely a magyarországi iskolák többségében jelen van, ez pedig nem más, mint a pedagógushiány. Eddig a mindennapjainkban nem voltak jelen hallgatók, akik a tanítási gyakorlatukat nálunk szeretnék volna elvégezni. A közeljövőben erre is nagyobb hangsúlyt szeretnénk fordítani, így biztosítva iskolánk jövőjét. Ennek érdekében már tettünk lépéseket, hisz kapcsolatban állunk a MATE Kaposvári Campusával, és csatlakoztunk mentorprogramjukhoz is.

Nemcsak a pedagógushiány, hanem számos más tényező (lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók, fluktuáció stb.) is arra készítet, hogy elkészítsük iskolánk SWOT analízisét.

	<b><u>ERŐSSÉGEK</u></b>	<b><u>GYENGESÉGEK</u></b>	
	A pedagógusok képzettsége, a rendelkezésre álló infrastruktúra.	A tanulók viselkedés kultúrája, a nevelési eredmények.	Belső tényezők, amelyek nem jól működnek, de befolyásolhatók a helyzet javítása érdekében.
	A pedagógusok többsége ismeri és alkalmazza a konstruktív pedagógia alapelveit és módszereit.	Az informatika tantárgy tanításának feltételei.	
	Sajátos nevelési igényű tanulók integrált oktatása.	A kínálatbővítés infrastrukturális feltételei hiányoznak.	
	Hagyományok ápolása, kulturális programok szolgáltatása.	Könyvtári letéti állomány hiánya.	
	Kapcsolat az AMI-kal.	Az iskolán belüli információáramlás.	
	Sportolási alkalmak és lehetőségek.	Bizonyos szülőkkel sikertelen az eredményes és folyamatos kapcsolattartás.	
	Az ökoiskolai program bevezetése.		
	Az IKT eszközök használatához biztosítottak a feltételek.		
	Szülőkkel való rendszeres kapcsolattartás.		
Elfogadó légkör, tanulók alapos ismerete.			
	<b><u>LEHETŐSÉGEK</u></b>	<b><u>VESZÉLYEK</u></b>	
Külső tényezők, amelyek nem befolyásolhatók, de rájuk építve	A város kulturális és sportlétesítményeinek közelsége.	Csökkenő gyermek és tanuló létszámok.	Külső tényezők, amelyek nem befolyásolhatók és csökkentik a siker esélyeit, kockázatot jelenthetnek.
	A kollégiumi ellátás és az arra építhető komplex nevelési programok kialakításának lehetőségei.	A csökkenés miatt a HH, HHH, BTMN, SNI tanulók arányának növekedése.	
	Az intézmények nyitottságának megtartása.	Az intézmény kínálati sokszínűsége és a finanszírozási lehetőségek beszűkülése közötti ellentmondás.	
	Szakmai szolgáltatás területi szervezése.	A környező, elsősorban a megyeszékhely intézményeinek kínálati versenyelőnye és elszívó hatása. Ebből adódóan a további szegregálódás veszélye.	
	Kompetencia alapú oktatás és a szakmai tudásként meglévő módszertani gazdagság.	A fejlesztések összehangolása nélkül a pályázati források szétforgácsolódnak.	
	Idegennyelv, informatika oktatásának fejlesztése az elvárásoknak megfelelően.	A fegyelmi helyzet további romlása, néhány tanuló viselkedésének kriminalizálódása.	
	Az inklúziót segítő, nyitott iskola működtetése.	Az elmaradó szakmai fejlesztések miatt a szegregáló folyamatok erősödése.	

	Az egész napos iskola szervezésének törvényi lehetőségei.	Pedagógushiány, kiégés, pályaelhagyás.	
	Szülők, külső szakemberek hatékonyabb bevonása az iskola életébe.	Tanulók motivátlansága.	

**2. táblázat: Intézményem SWOT analízise (saját szerkesztés)**

Nem elég csupán felismernünk erősségünket, gyengeségünket, lehetőségeinket és veszélyeinket, azt is meg kell vizsgálnunk, hogy mik azok az elemek, amelyek megvalósításával eredményesebbek lehetnénk, vagy esetleg újabb területek feltárására lenne szükségünk. (Chikán 2004)

A SWOT elemzésből jól látható, hogy tantestületünk jól képzett, gyakorlott, a konstruktív pedagógia elveit és módszereit alkalmazó pedagógusokból áll. Ezzel szemben a veszélyek között találhatjuk a pedagógushiányt, mely iskolánkat is fenyegeti, hisz egy idősödő tantestületünk van. Ezt a veszélyt felismerve csatlakozott iskolánk ahhoz a programhoz, melyben pedagógushallgatókat közalkalmazotti jogviszonyban, részmunkaidőben, pedagógiai asszisztensként alkalmazhatunk. Ezzel elősegítve, hogy nagy gyakorlati tapasztalatra tegyenek szert, pedagógusainknak, pedig óriási segítséget jelent a mindennapokban. Úgy gondoljuk, ha kellő empátiával, magasfokú együttműködéssel és szakmai segítségnyújtással segítjük ezeket a fiatalokat, akkor talán elköteleződnek iskolánk felé, így a pedagógushiány iskolánkat nem fenyegetné annyira. Ez az egyik fő feladatunk, amit meg kell oldanunk.

Másik fő feladatunk tanulóink létszámának megtartása, illetve a nagybajomi gyerekek iskolánkba való beíratása. Ennek több tényező is útjában állhat, melyet valahogy le kell küzdenünk. A csökkenő gyermeklétszámot, mint veszélyt sajnos befolyásolni nem tudjuk, mert általános populációs probléma, de azt, hogy megtartsuk jelenlegi létszámunkat, befolyásolhatjuk. Úgy gondolom, hogy iskolánk kellőképp felszerelt, és szakmailag kifogásolhatatlan pedagógusokkal rendelkezünk, ezért a megyeszékhely közelségének elszívó hatása, csak a szülők megalapozatlan előítéletességén alapul. Szerencsére évenként ez elenyésző létszám, de minden évben meg kell küzdenünk ezzel a problémával. Az így kialakult felállás pedig egyfajta szegregációt feltételez, hisz létrejön egy jobb szociális háttérrel rendelkező, és képességekben is kiemelkedőbb, és egy hátrányosabb helyzetű osztály. Az így keletkezett különbségek akár lavinák sorozatát indíthatják el. Köztudott, hogy iskolánkban sok a hátrányos helyzetű tanuló, hisz beiskolázási körzetünkbe tartozik egy olyan település, mely az ország háromszáz legszegényebb

településének egyike, és városunkban működik hazánk egyik legkiterjedtebb nevelőszülői há-  
lózata, de pedagógiai programunk alappillére az integrált oktatás megvalósítása, melyben nem-  
csak a hátrányos helyzetű tanulóink kapnak figyelmet, de tehetséges diákjaink is megfelelően  
érvényesülni tudnak. Ezért törekednünk kell ennek még tudatosabb prezentálására a szülők és  
a külvilág felé, amivel pozitívabban befolyásolhatjuk saját helyzetünk elbírálását.

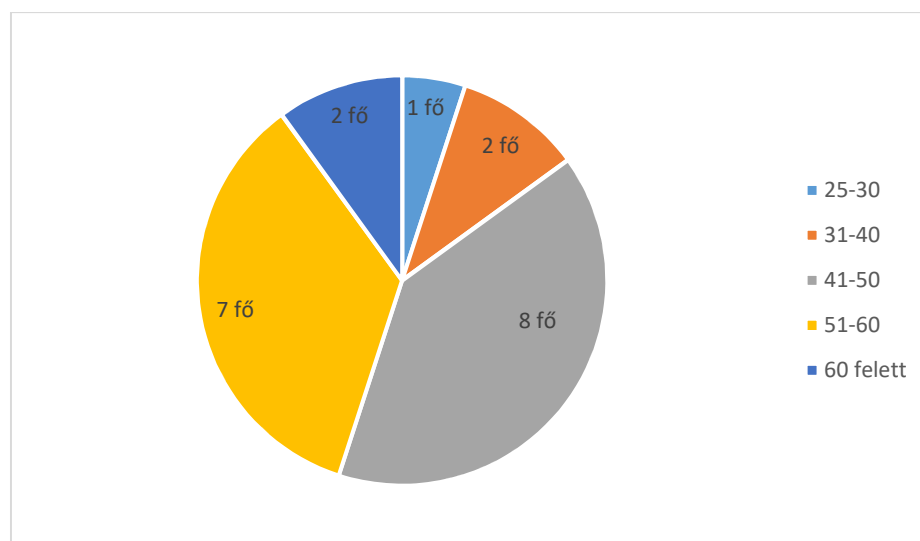
## 2.2. Pedagógusok és pályakezdő pedagógusok nehézségei, problémái

A pedagóguspálya soha nem volt ilyen nehéz helyzetben, mint manapság. Számos tényező be-  
folyásolta a jelenlegi helyzet létrejöttét. Ilyen tényezők többek között a csökkenő tanuló létszá-  
mok, a pedagógusok évről évre csökkenő száma, iskolabezárások, központosítás, az iskolák  
autonómiájának megnyirbálása, munkaterhek növelése, a vele aránytalanul alacsony bérezéssel  
együtt, a pedagógusok elismerésének romba döntése, és még folytathatnánk a sort. Ezek mind-  
mind hozzájárulnak ahhoz a jelenséghez is, hogy egyre kevesebben választják a pedagóguspá-  
lyát, vagy éppenséggel pályaelhagyók lesznek.

A mindennapi munkánk és a mentorálás szempontjából is fontosnak tartom, hogy tisztá-  
ban legyünk azokkal a nehézségekkel, melyekkel pályafutásunk alatt, illetve napi szinten  
szembesülünk. Ha feltárjuk ezeket az akadályokat, esetleges utakat kereshetünk megoldásukra.  
Ezen problémákat szeretném kicsit jobban megismerni saját intézményemben, s rávilágítani  
ezek valós mivoltára.

### 2.2.1. Generációk a tantestületben

Sajnos egy idősödő tantestület a miénk, ahol a pedagógusok 85%-a 41 év feletti.



2. ábra: Korosztályok eloszlása a tantestületben (saját szerkesztés)

Amint azt Sági és Varga (2012) tanulmányában is olvashatjuk már egy 2008-as országos felmérés eredményeként is ugyanezre a következtetésre jutottak. Ezek szerint már akkor a korösszetétel az idősebb pedagógusok irányába tolódott. Méghozzá a tanárok közel egyharmada volt már abban az évben 50 évnél idősebb, s csupán csak 10%-uk volt 30 évnél fiatalabb.

Ezek a korosztályos nagy különbségek akár konfliktusokat is eredményezhetnek, hisz minden generációnak más-más az értékrendje. Véleményem szerint azok a generációk, melyek egymás után következnek, jobban megérthetik egymást, mint azok, melyek között már kimarad egy-egy generáció. Tantestületünk generációs korszakokat tekintve széleskörű, hisz jelen vannak még a Baby boomerek képviselői, aztán az X és Y generáció tagjai, s megjelennek már a Z-k is.

A Baby boomer generáció tagjainak keményen meg kellett dolgozni mindenért, és ebből kifolyólag erős munkamorállal rendelkeznek és hatalmas a megfelelési kényszerük.

Hasonló tendenciákkal követik őket a X generáció tagjai, viszont ők már gyorsabban alkalmazkodnak a felgyorsult élethez és sokkal jobban képesek a megújulásra.

A Y generáció tagjai könnyen elfogadják a változást, sőt ők generálják azt. Már nem olyan engedelmes munkavállalók, fő mozgató rugójuk a pénz, siker, karrier.

A Z generáció tagjai is mutatnak hasonlóságokat az előbbi csoporttal szemben, hisz ők sem félnek a változásoktól, kevésbé mutatnak hajlandóságot a szabályok betartására, magukban jobban bíznak, mint másokban, a munkahely iránt nem elkötelezettek, bármikor tovább állnak, ha a helyzet úgy kívánja (Pál & Törőcsik 2013).

Ezek a jellemzők is jól megmutatják, hogy milyen nagy különbségek vannak az idősebb és a fiatalabb generációk között. Mindegyik generáció értékes, és mindegyik más okból. Ha ezt felismerjük és helyén kezeljük, akkor egy jól működő kapcsolat fog kialakulni. Iskolánk jövőjének szempontjából fontos, hogy tisztában legyünk a generációs értékrendekkel, hisz fiatal munkavállalóinkat meg kell tartani, és még többet toborozni –már amennyiben ez lehetséges-, hogy megfelelően tudjunk működni.

### **2.2.2.A jelen pedagógusainak nehézségei a szakirodalom alapján**

A pedagóguspálya az a foglalkozás, amivel minden ember találkozik élete során, hisz mindenki jár iskolába. Épp ezért, ezzel a szakmával szemben fogalmazódik meg a legtöbb elvárás (N. Kollár & Szabó 2004). És épp ezek miatt az elvárások miatt, lesz megterhelő a pedagógusok munkája.

Nevelő-oktató munkájában mindig naprakész kell, hogy legyen az általa tanított tantárgyak vonatkozásában, ehhez szükséges a megfelelő szaktárgyi, szakmódszertani tudás, illetve a folyamatos továbbképzés, esetleges új szakok megszerzése. Munkáját a folyamatos tervezés kell, hogy jellemezze éves szinten egységekre és órákra lebontva is, így tervező munkája mindennapos. A napi felkészülés rengeteg többletmunkát igényel, amit a pedagógus nem az iskolában végez, hisz akkor más dolga akad, hanem otthon, „nyugodt” körülmények között. Ez máris maga után vonzza a többletmunkát, amit persze nem lehet elszámolni. Az otthoni felkészüléssel csorbul az otthoni és munkahelyi szerepek szétválasztása, hisz más szakmákkal szemben a pedagógus nem teheti meg, hogy ne vigye haza a munkáját (Szebeni, 2015). Napi szinten alkalmazkodnia kell az eltérő személyiségű és szociális háttérrel rendelkező tanulókhöz, valamint saját kollégáihoz is. Nyitottnak, empatikusnak, elfogadónak, támogatónak, motiválónak, segítőnek, együttműködőnek, problémamegoldónak, tudatosnak, következetesnek, kommunikatívnak, reflektívnek, kezdeményezőnek és nem utolsósorban elkötelezettnek kell lennie egy jó pedagógusnak. Mindezeknek jól megfelelni nagy teher. Ezekkel az elvárásokkal szemben aránytalanul alacsony a pedagógusok bérezése, megbecsülése, tisztelete.

Ahogy azt Fazekas -Totyik (2019) kutatásában is olvashatjuk a pedagógusok komoly gondokkal küzdenek, munkaterhelésük a nemzetközi viszonyokhoz mérten is magas. Leterheltségüket nem az oktató munkájuk okozza, hanem a munkavégzés feltételeit megteremtő tevékenységek (adminisztráció, önfejlesztés, helyettesítés, oktatási feladatok menedzsmentje stb.).

Ezek az előbb felsorolt elvárások és gondok, munkahelyi stresszhez vezethetnek, mely befolyással van a pedagógusok mentális egészségére is. Ezek együttes hatása a kiégés jelenségéhez vezethetnek (Mihálka & Pikó 2018). A kiégés veszélye a segítő, empátia és azonosulás területén túlzottan igénybe vett foglalkozások körében áll fenn. Ilyenek például az egészségügyben dolgozók, rendőrök, tűzoltók, jogászok, segítő foglalkozásúak (szociális munkások, pszichológusok), valamint a pedagógusok (Szebeni 2015). A kiégés szindrómájának következménye lehet a pályaelhagyás. Mint azt Horváth (2014) tanulmányában is olvashatjuk a kiégés a fiatalabb pedagógusokat veszélyezteti (24-40 év között), s körükben a pályaelhagyók is nagyobb arányban fordulnak elő.

A magyar közoktatás egyik legfőbb problémája manapság, a pedagógushiány. Ennek megoldása érdekében az aktív dolgozókat szükségszerű pályán tartani, illetve a leendő pedagógusokat a pályára csábítani. Épp ezért, fontosnak gondolom a kiégés tüneteinek felismerését és megelőzését.



### 2.2.3. Intézményekben dolgozó gyakorló pedagógusok nehézségei

A szakirodalom alapján kíváncsi voltam arra, hogy a fent említett problémák milyen szinten vannak jelen saját intézményemben. Vizsgálatomban az alábbi kérdésekre kerestem a választ:

- Mennyire befolyásolják ezek a nehézségek kollegáim mentális, egészségügyi állapotát?
- Mennyire érzik magukat túlterheltnek?
- Mennyire elégedettek munkahelyi körülményeikkel?
- Hogy képzelik el jövőjüket?

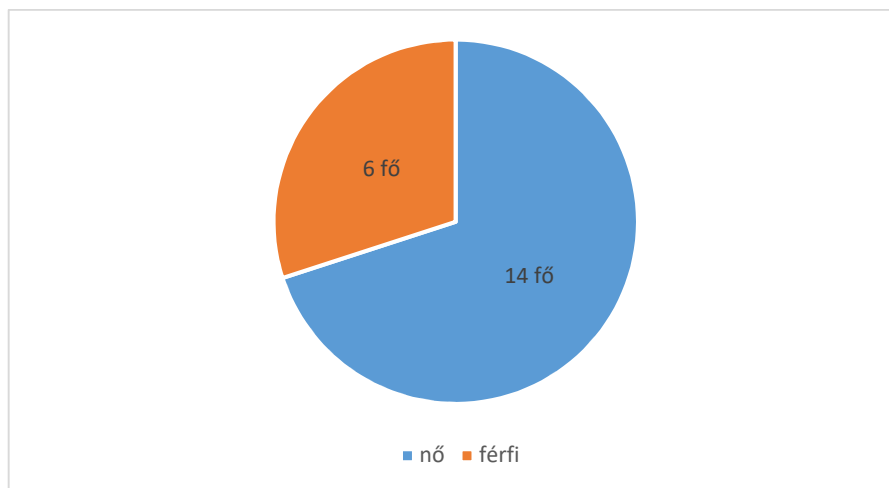
Vizsgálatomhoz kérdőíves módszert alkalmaztam. A kérdőív ma talán a leggyakrabban használt módszer, hisz nagy előnye, hogy egyazon idő alatt nagyszámú egyén vizsgálható. További haszna, hogy jobban feltárhatók a bensőségebb tényezők, mint például a nézetek, vélemények, érzelmek (Kontra 2011). Bár kevesen vagyunk a tantestületben, mégis azért használtam kérdőívet, mert napi szinten alig találkozunk. Mindenkinek sok órája van, sokat helyettesít, így kevés időt tudunk szakmai beszélgetésekre szánni. Mivel szerettem volna megismerni mindenki véleményét, ezért döntöttem a kérdőív mellett.

Önkitöltős kérdőívemet a Google Űrlapok segítségével készítettem el, mely 16 általam összeállított zárt kérdésből állt. Kitöltése online módon, névtelenül történt. Egy hivatkozás segítségével, az egyik népszerű közösségi oldalon lévő zárt csoportunkon keresztül kértem fel a kollegákat a kérdőív kitöltésére. A kérdőívben (*lásd 1.számú melléklet*) szereplő kérdések négy fő területre összpontosultak:

- demográfiai adatok
- leterheltség
- mentális és egészségügyi problémák
- munkahelyi körülmények.

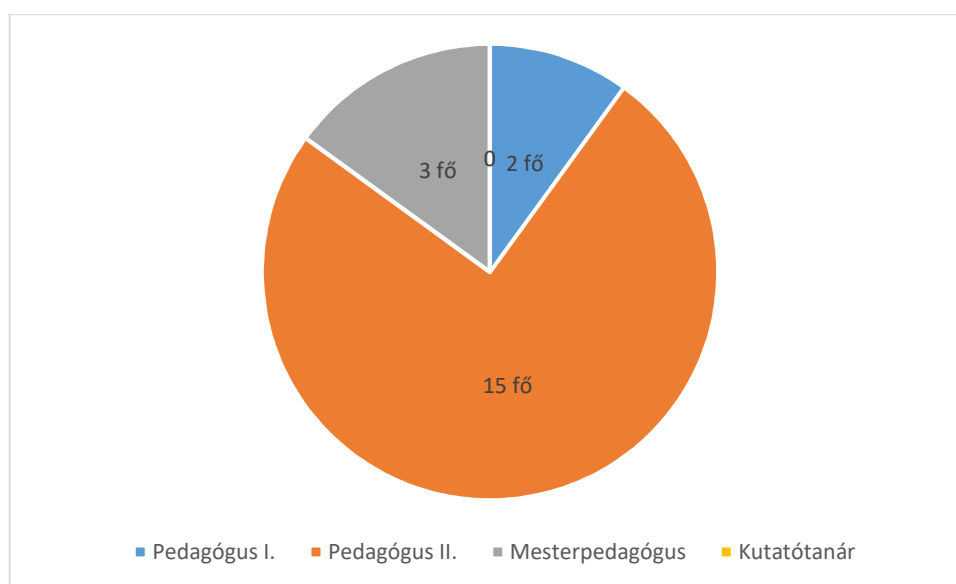
A kérdőívet 20 kollega töltötte ki, aminek végeredményben örültem, mivel az aktív dolgozóink száma, az óraadók nélkül 23 fő. Ez a vizsgálat szempontjából elfogadható aránynak tekinthető (87%), így a kapott válaszok jól fogják tükrözni dolgozóink nehézségeit, problémáit.

A demográfiai jellegű kérdéseknél, fontosnak tartottam az résztvevők nemét, életkorát, a pedagógus életpályamodell szerinti besorolását. Tantestületünk válaszadói közül mindössze 6 fő a férfi, a többi nő.



**3. ábra: Nemek szerinti eloszlás (saját szerkesztés)**

Ez az arány egy kicsivel jobb, mint a hazai viszonylat. Ugyanis Lannert (2021) kutatásában olvashatjuk, hogy 2019-ben az általános iskolai pedagógusoknál a férfiak aránya 15,1%, míg a nőké 84,9%. Ebből is látható, hogy ez a szakma nagymértékben elnőiesedett.



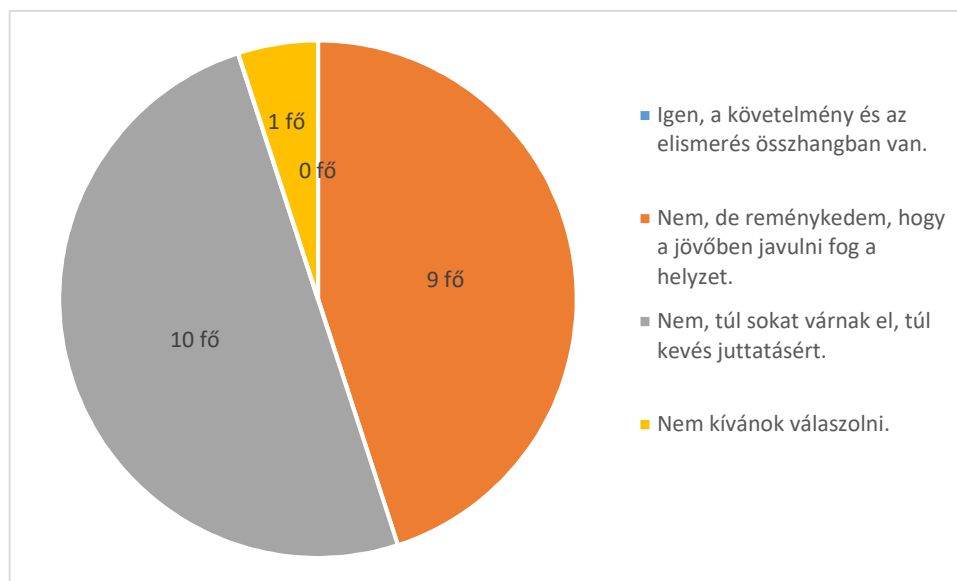
**4. ábra: A válaszadók pedagógus-életpályamodell szerinti besorolása (saját szerkesztés)**

Pedagógus-életpályamodell szerinti besorolást tekintve egy érett, szakmailag jól felkészült tantestületről beszélhetünk, hisz a megkérdezettek 75%-a már pedagógus II. fokozatban van. 15%-a mesterpedagógus, és minösszesen 10%, aki pedagógus I. minősítésben van. Ebből is jól látható, hogy egy idősödő tantestület a mienk (lásd.2.számú ábra), ahogy azt már fentebb említettem. 40 év alatti kollegám csupán csak 3 fő. A hazai felmérésekből ugyanez derül ki. Az

adatok alapján a pedagógusok 45,5%-át az 50 év feletti korosztály adja, míg a nyugdíjhoz közelebb álló 60 év feletti korosztály 10,1%-ot tesz ki. Véleményem szerint ez hatalmas aggodalomra ad okot, mivel nincs megfelelő utánpótlás, így a pedagógushiány nem egy üres frázis, hanem a jelen. Egy idősödő testület pedig sorra maga után vonja az állapotából adódó gondokat.

Ezen kérdések után tértem rá, azokra a kérdésekre, amelyekből fény derülhet arra, hogy intézményem pedagógusainak milyen nehézségekkel kell megküzdeniük a mindennapokban, és ez mennyire van összhangban a hazai felmérésekkel, kutatásokkal. A munkahelyi körülményeket befolyásoló egyes tényezőkre és a leterheltségre voltam főleg kíváncsi.

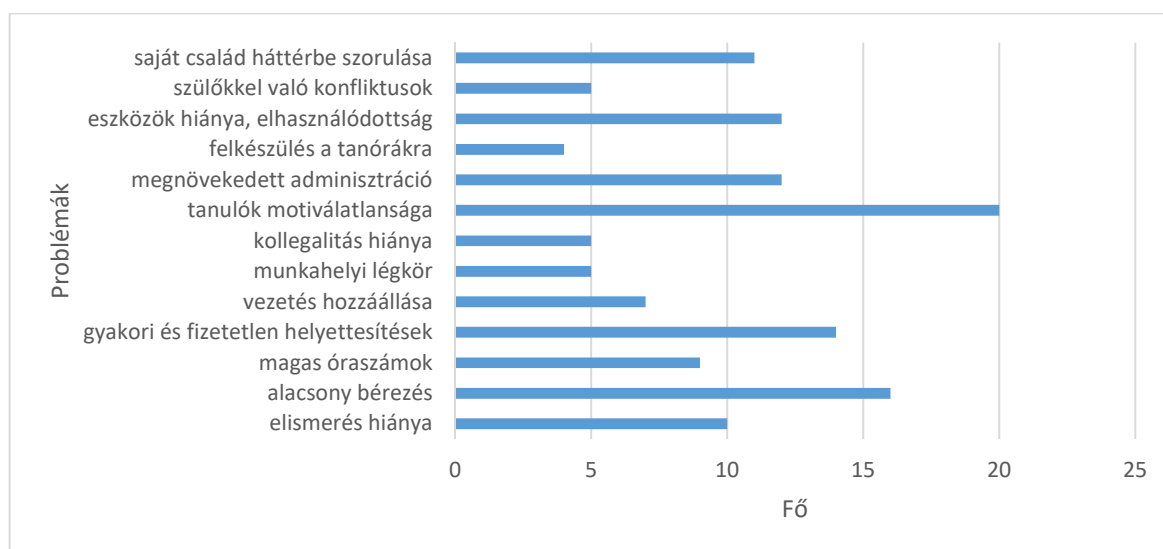
A pedagógus-életpályamoddellel kapcsolatos kérdésre, miszerint az anyagi és előmeneteli rendszere arányban van-e a pedagógussal szemben támasztott követelményekkel a pedagógusok fele válaszolta, hogy túl sokat várnak el túl kevés juttatásért (5. számú ábra). Ez viszonylag összhangban van azzal a megaállapítással, miszerint a „pedagógusok nagy részét nem, vagy alig motiválja az életpályamoddell, sokan szükséges rossznak, többletmunkát adó feladatnak gondolják”(Horváth 2020, 88).



**5. ábra: A pedagógus-életpályamoddell anyagi és előmeneteli rendszere arányban van-e a pedagógussal szemben támasztott követelményekkel? (saját szerkesztés)**

Kollegáim 45%-a szintén nem ért egyet az életpályamoddell nyújtotta lehetőségekkel, de reménykednek benne, hogy ez a jövőben majd jobb lesz. Megállapíthatjuk, hogy helyi szinten sem váltott ki az életpályamoddell megfelelő motivációt a pedagógusokból. Pedig a motiváció, legyen az belső, vagy külső, nagyon fontos a munkavégzés szempontjából.

Szerettem volna megtudni, hogy munkatársaimat milyen problémák érinthetik és milyen mértékben. Általam összeállított nehézségekből választhattak a pedagógusok. Ezeket a tényezőket a szakirodalom alapján válogattam össze. Szerepelnek benne elégedettségi faktorok, illetve olyan tényezők melyek a kiegész okaira vezethetők vissza. A válaszadásnál többet is bejelölhettek. A lista első helyére kollegáim egyöntetűen a tanulók motiválatlanságát helyezte (lásd. 6. számú ábra). Ez véleményem szerint annak köszönhető, hogy iskolánkban, ahogy azt fentebb már említettem sok a hátrányos helyzetű tanuló. A teljes tanulólétszám 61%-a. A halmozottan hátrányos helyzetű tanulók pedig az összlétszám 42 %-át teszik ki. Ezen tanulók családi háttere nem igazán segíti tanulmányi előmenetelüket, így már érthető, hogy miért érezzük ezt hatalmas problémának. A tanulók motiválatlansága egy idő múlva a pedagógus motivációját is megfakíthatja, ami újabb gondokat szülhet.



**6. ábra: Kollegákat érintő problémák (saját szerkesztés)**

Ami szintén jelentős aggályként fordul elő, az az alacsony bérezés. Több tanulmányban is olvashatjuk, hogy ma Magyarországon a pedagógusok bére, nem éri el a nem pedagógus diplomások munkabérét. Sági-Varga (2012) kutatásában pont erre világított rá, hogy az alapfokú oktatásban dolgozó pedagógusok átlagkeresete nem éri el a nem pedagógusként dolgozó diplomások keresetének 60%-át. „A magyar pedagógusok bére a többszöri emelések után is jóval alatta marad a diplomások bérének, és a magyar pedagógusnak kell a leghosszabb ideig tanítani ahhoz, hogy elérje a csúcst a fizetésében. Ezzel párhuzamosan pedig kiugróan magas a különbség a legalacsonyabb és legmagasabb fizetési szintek között. A magyar rendszer tehát relatív alacsony béreket kínál a pályakezdőknek, a magasabb béreket csak a pálya végén vagy intézményvezetőként lehet elérni, és relatíve leértékeli a pedagógusokat a többi diplomáshoz

képest”(Lannert 2021, 40). Ezek tükrében érthető, hogy munkatársaim 80%-ának problémát okoz az alacsony bérezés, hiszen mindenki pénzből él.

A következő két tényező, ami egyformán gondot okoz pedagógusainknak az a gyakori és fizetetlen helyettesítések, valamint az eszközök hiánya, elhasználódottsága. A helyettesítések gyakorisága összefüggésben van a pedagógushiánnyal, az elöregedő pedagógustársadalommal. Sági és Varga (2012) tanulmányában közölt eredmények is azt mutatják, hogy az aktív tanárok túlóra terhelése részben a pedagógushiány következménye. „Ma az eseti helyettesítés 30 alkalommal ingyenes, ezt a túlmunkát komoly nyűgnek érzik a pedagógusok, az elégedetlenségi források egyik eleme az alacsony bérek mellett”(Fazekas & Totyik 2019, 30). Ezek a megállapítások iskolánk pedagógusainak válaszaiból is kiderül. A 20 főből 14-nek gondot okoz az eszközök hiánya, elhasználódottsága. Iskolánk interaktív táblák terén eléggé jól felszerelt intézmény, viszont az évek alatt ezek a táblák elhasználódtak. Nehezen használhatók, vagy a projektorokban nincs égő, ezzel akadályozva a mindennapi munkánkat. Sajnos a javításukra, projektorégők cseréjére segítséget nem kapunk a tankerülettől, s mivel az iskoláknak nincs önálló gazdálkodási jogkörük, így nem tudjuk megoldani ezeket a hiányosságokat. Megfelelően működő eszközök nélkül a munka hatékonysága is csökkenhet, s a pedagógusok motivációját is befolyásolhatja ezek hiánya, nem megfelelő működése.

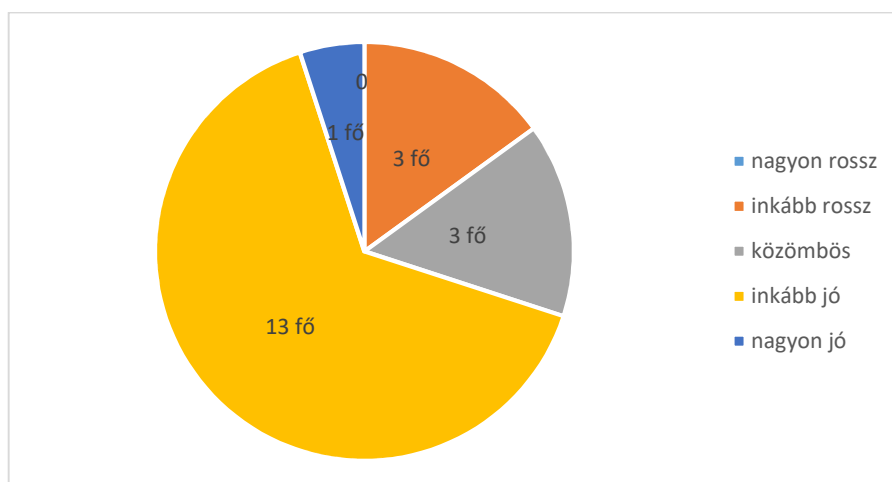
A megnövekedett munkaterhekkal együtt nőtt az adminisztratív munka is. Több tanulmányban is olvashatjuk, hogy az adminisztráció a pedagógusok leterheltségének egyik fő tényezője. Ez kollegáim 60%-ának jelent gondot.

Munkatársaim 55%-ának a saját család háttérbe szorulása, és 50%-ának az elismerés hiánya is gondot okoz. Ez a szám még úgy gondolom elég számottevő, hogy figyelemmel kísérjük. Mivel intézményekben is a legtöbb pedagógus nő, így nem csodálkozom, hogy a család háttérbe szorulása, mint probléma, a középmezőnyben teljesített. Napi szinten számos szerepnek kell megfelelnünk. Ha a mérleg nyelve valamelyik szerep javára jelentős mértékben elbillen, akkor a másik szerepeinkben betöltött mivoltunk torzulni fog. Úgy gondolom, ha a családi kapcsolataink nincsenek rendben, akkor az, szintén stresszhez vezethet, a stressz pedig kihat életünk minden mozzanatára. Tehát a társas kapcsolatainknak nagyon fontos szerepe van a mentális jóllétünk hatására. Az eddig felsorolt tényezők szoros összefüggésben vannak egymással, és számomra meglepő, hogy az elismerés hiánya, csupán kollegáim felének okoz gondot. Pedig elismerésre mindenki vágyik valamilyen szinten. Ez a stresszfaktor a kiégés egyik oka lehet. Kutatások igazolják, hogy a társas segítség, elismerés, munkatársi, vezetői támogatás protektív fak-

tornak számítanak a kiégés elkerülése szempontjából. „A vezetőségtől érkező erkölcsi és emberi elismerés az egyik legjelentősebb védőfaktor, még akkor is, ha az elismerés nem tartalmaz anyagi juttatást” (Horváth 2014, 155).

Kollegáim a munkahelyi légkört, a kollegialitás hiányát, a szülőkkel való konfliktusokat és a tanórákra való felkészülést érzik legkevésbé problémának.

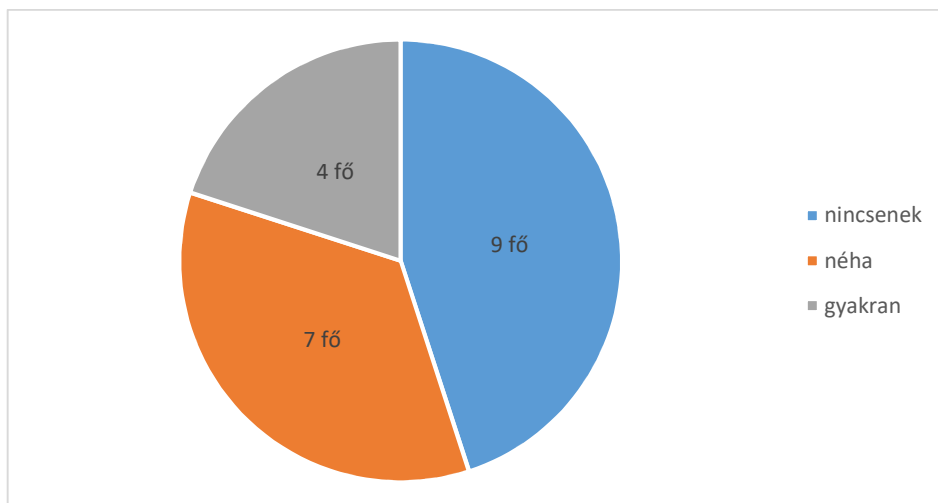
Ahogy az a fenti tényezőkből kiderült, keveseknek okoz feszültséget a munkahelyi légkör. Fontos, hogy munkavégzés közben kikkel, milyen kollegákkal vagyunk körülveve. Az intézményvezető, a vezetőség személyisége, hozzáállása, elismertsége, mind befolyásolja a munkahely hangulatát (Fazekas & Totyik 2019). A válaszadók többsége jónak ítéli meg a munkahelyi légkört intézményünkben. 5%-a nagyon jónak, és 65%-a inkább jónak (lásd 7. számú ábra).



**7. ábra: Munkahelyi légkör (saját szerkesztés)**

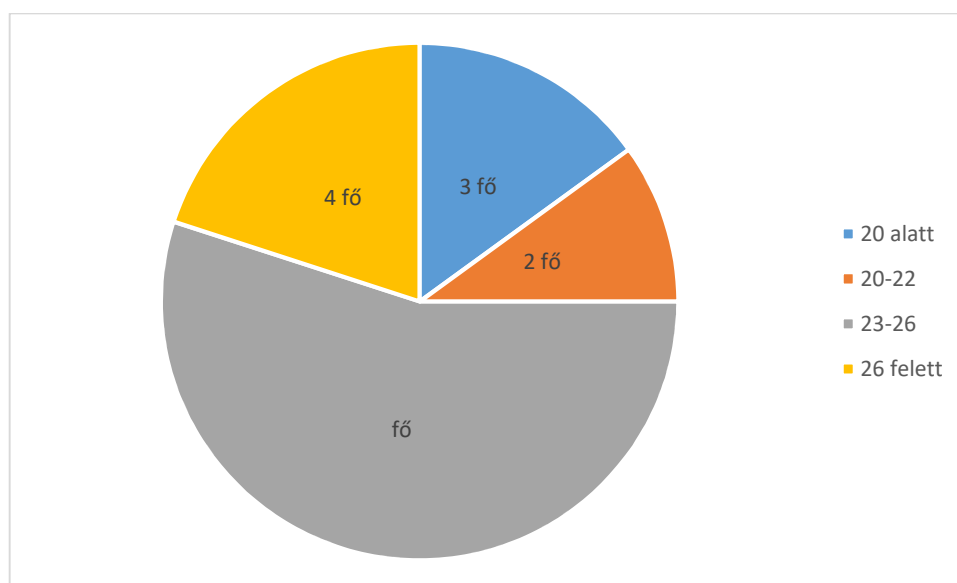
15-15 %-uk nyilatkozott úgy, hogy közömbös vagy inkább rossz a munkahelyi légkör számukra. Nagyon rossznak senki sem ítélte meg. Ez számomra azt, mutatja, hogy jelenleg dolgozóink többsége jól érzi magát a munkahelyén, viszont közel egyharmada valamilyen okból nem érzi magát megfelelően, amire a közeljövőben figyelni kellene a vezetőségnek.

A társas kapcsolatok tanulóközpontú megközelítésére egy negatív töltetű kérdést tettem fel, a fegyelmezéssel kapcsolatosan (8. számú ábra). Kollegáim 45%-a nyilatkozta, hogy nincsenek fegyelmezési gondjai és 35%-a, akiknek néha. Ez összefügghet a munkahelyi légkörrel is, hisz ott ahol egy pedagógus jól érzi magát a munkahelyén, a tanulókra is átragad a tanár rezgése, és kevésbé jelent problémát a fegyelmezés. A válaszadók 20%-ának viszont gondjai vannak a fegyelmezéssel, ami a napjait megnehezítheti, és hosszú távon a kiégés stresszfaktora lehet.



**8. ábra: Vannak-e fegyelmezési gondjai?**

Mint ahogy az a fentiekből is kiderült a pedagógusok leterheltsége az egyik fő problémaforrás jelenleg. Ez intézményünkben is napi szinten téma tárgya, és munkatársaim a kérdőívben is jelezték problémának. Először is szerettem volna megtudni, helyettesítések nélküli heti óraszámukat (9. számú ábra).



**9. ábra: Heti óraszámok helyettesítés nélkül (saját szerkesztés)**

„A pedagógusok munkaideje 3 elemből áll:

- heti teljes munkaidő
- kötött munkaidő
- neveléssel-oktatással lekötött munkaidő

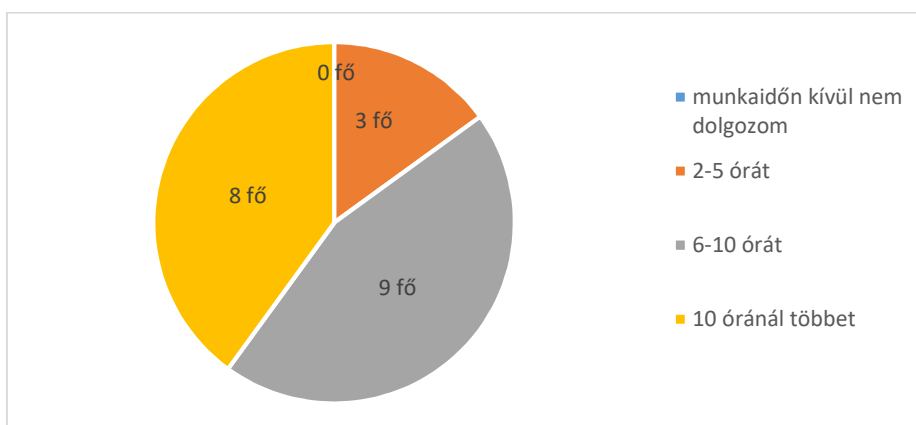
Ezek mértéke 100%-os foglalkoztatás mellett:

- heti teljes munkaidő = heti 40 óra

- kötött munkaidő = heti 32 óra
- neveléssel-oktatással lekötött munkaidő = heti 22–26 óra” (Fazekas & Totyik 2019, 14).

15%-uknak a heti óraszámja 20 alatti, ami azt feltételezi, hogy mesterpedagógusi, vagy vezetői besorolásban tevékenykednek. 2 fő dolgozik 20-22 órában, az ő leterheltségük lenne az ideális. Kollegáim 55%-a 23-26 tanórával rendelkezik, és 20%-uk e felett. Ugyan nem tértem ki a ténylegesen letanított óraszámokra, így feltételezhetően ebben az órakedvezmények is szerepelnek. Ennek ellenére látható, hogy munkatársaimnak kicsivel több, mint a fele a maximális neveléssel-oktatással lekötött munkaidővel rendelkezik, és van 4 fő, akik ezen túl teljesítenek. Fazekas és Totyik (2019) kutatásainak eredményeképp láthatjuk, hogy egy átlagos pedagógus heti 25 tanórát oktat, helyettesítések nélkül. Ha ezt iskolánkkal összehasonlítjuk, elmondhatjuk, hogy körülbelül nálunk is ez a helyzet. Persze, ha a fenti diagrammot megnézzük, akkor azt is láthatjuk, hogy a munkaterhelés, nem igazán oszlik el egységesen, ezt is érdemes lenne megvizsgálni.

A következőkben azt is szerettem volna megtudni, hogy ki mennyi időt tölt a neveléssel-oktatással összefüggő egyéb feladatokkal (tervezés, szervezés, javítás, adminisztráció stb) a teljes munkaidőn kívül. A heti teljes munkaidő 40 óra, de egy pedagógus ennél jóval többet dolgozik. Több kutatás is arra az eredményre jutott, hogy a pedagógusok heti átlag munkaterhelése 51-53 óra. Tehát, ha azt nézzük, hogy a heti teljes munkaidő 40 óra, akkor átlagban 11-13 órával dolgoznak többet a pedagógusok. Ez nálunk a következőképp alakul (10. ábra).



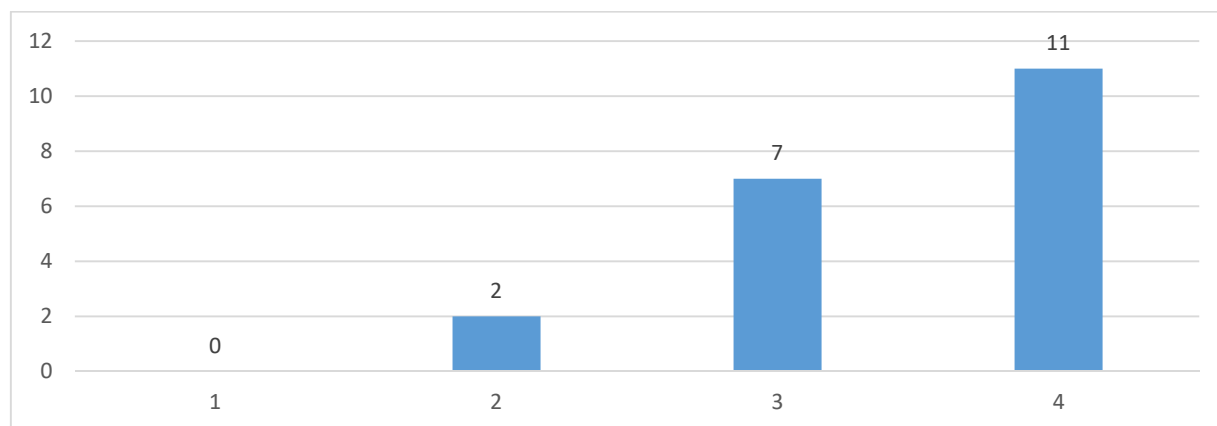
**10. ábra: Pedagógusaink teljes munkaidőn kívüli átlagos terhelése, melyet neveléssel-oktatással összefüggő feladatokkal töltenek (saját szerkesztés)**

Az ábrából jól látható, hogy a válaszadók közül nincs olyan, aki nem végezne valamilyen neveléssel-oktatással összefüggő tevékenységet munkaidőn kívül. Csupán 15%-a, aki pluszban 2-5 órát szán ezekre a feladatokra, és körülbelül ugyanabban az arányban oszlik el, akik 6-10,



vagy 10 óránál többet. Ha az átlagot nézzük, akkor megállapíthatjuk, hogy intézményünk dolgozói is hasonló heti munkaidőben dolgoznak, mint a hazai átlag.

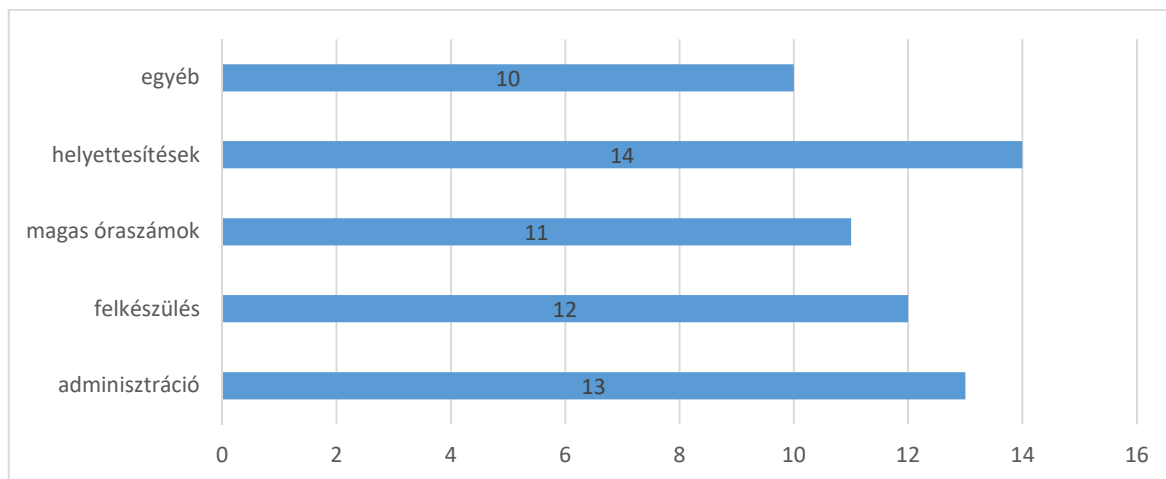
Előbbi két kérdés után tettem fel azt a kérdést, hogy mennyire érzik túlterheltnek magukat kollegáim. Ennek a kérdésnek a megválaszolására egy 4-es fokozatú Likert-skálát választottam, mivel szerettem volna, hogy a válaszadók valamely irányba határolják el magukat. Az 1-es értékhez tartozott az „egyáltalán nem”, a 4-es értékhez pedig a „teljes mértékben” válasz (11. ábra). A diagramról jól leolvasható, hogy munkatársaim 90%-a leterheltnek érzi magát.



**11. ábra: Intézményem pedagógusai mennyire érzik magukat túlterheltnek. (saját szerkesztés)**

Ebből 55% teljes mértékben túlterheltnek érzi magát. Ezt a számot az előbbi két kördiagram elemzése is alátámaszthatja, ha csak a heti óraszámokat nézzük helyettesítések nélkül, és a nevelő-oktató munkára ráfordított plusz időt, a heti teljes munkaidőn kívül.

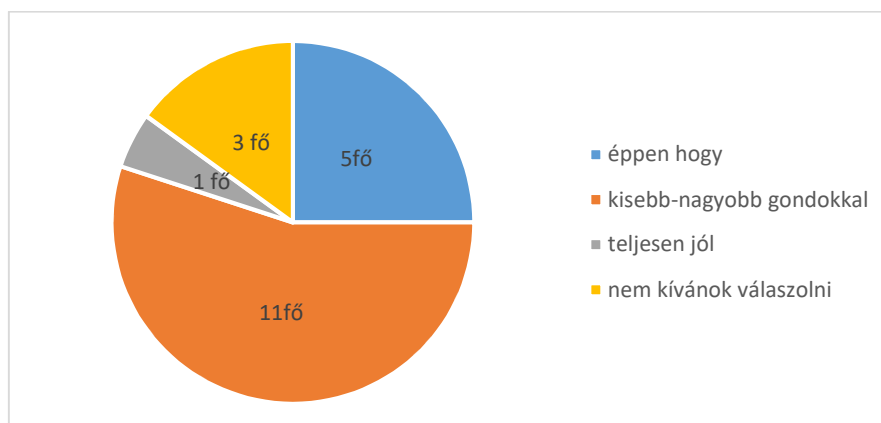
Ha túlterhelésről beszélünk akkor megvizsgálhatjuk, hogy a szó hallatán, melyik tényező, milyen arányban fordul elő. Kollegáim a túlterheltség lehetséges okai közül többet is megjelölhettek (12. ábra). Ami a legtöbb szavazatot kapta, az a helyettesítések voltak. Ennek okáról már az 5. számú ábra kapcsán írtam. Úgy gondolom a rendszeres eseti helyettesítések, – melyeket csak 30 alkalom felett fizetnek ki, és egy alkalom akár napi két órát is jelenthet – olyan terheket jelentenek a pedagógusoknak, melyet nehezen dolgoznak fel. Főleg ha csak arra, gondolunk, hogy előre eltervezzük előző este a következő napi feladatainkat, és egyszer csak reggel kapjuk az emailt az aznapi helyettesítésről. Gondolom ismerős az érzés, mikor borul az ember egész napja, és irány az újratervezés. Ez egyszer-kétszer még nem is okozna gondot, de amikor heti szinten jelentkezik, az már igen.



**12. ábra: A túlterheltség lehetséges okai. (saját szerkesztés)**

A helyettesítések után az adminisztrációt és a felkészülést jelölték meg még nagyobb százalékban munkatársaim. Lannert (2021) kutatásában olvashatjuk, hogy a pedagógusok és intézményvezetők az adminisztratív feladatokra sokkal több időt fordítanak, mint az OECD-átlag. Ezt intézményünkben is így érzékeljük. Mivel magasak az óraszámaink, a helyettesítések, főleg ha szakszerű helyettesítésekről beszélünk, akkor ezzel arányosan megnő a felkészülési idő is a tanórákra. Ezért szerepelhet a túlterheltség okai között.

A tanórákra való felkészülést, és adminisztrációs feladatokat a pedagógus leginkább otthon végzi, mivel az iskolában nincsenek olyan körülmények, hogy ezt nyugodtan el lehessen végezni. Így a családjával töltött minőségi idő csökken, aminek hosszú távon számos következménye is lehetséges. Kíváncsi voltam, hogy munkatársaim ezt, hogy élik meg a mindennapjaikban (13. ábra). 15-uk nem kívánt válaszolni erre a kérdésre. 1 fő úgy érzi, hogy teljesen jól el tudja látni családi kötelezettségeit.

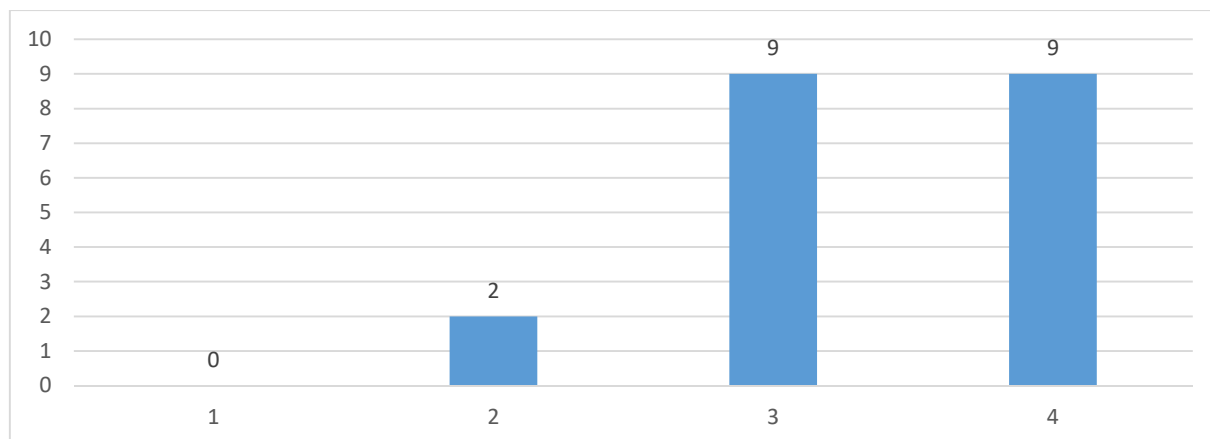


**13. ábra: Családi kötelezettségeit mennyire tudja ellátni? (saját szerkesztés)**

55%-uk viszont már jelzi, hogy ez neki gondot okoz valamilyen szinten. Számomra meglepő, hogy válaszadó kollégáim negyede érzi úgy, hogy ez irányú kötelezettségeit éppen hogy el tudja csak végezni. Véleményem szerint ez elgondolkodásra, és változtatásra ad okot.

A túlterheltséggel szoros összefüggésben van az a kérdéskör, melyben pedagógusaink mentális és egészségügyi problémáiról szerettem volna érdeklődni. A mentális és egészségügyi tényezők azon kívül, hogy összefüggnek egymással, nagyon jelentős összetevője az emberi létnek. Mint ahogy azt Mihálka és Pikó (2018) tanulmányában olvashatjuk, bizonyos mentális problémák, mint szorongás, depresszió, és idült betegségek befolyással lehetnek a kiégés kialakulására. Épp ezért fontos megvizsgálunk azt is, hogy a pedagógus munka milyen hatással van ezekre a tényezőkre.

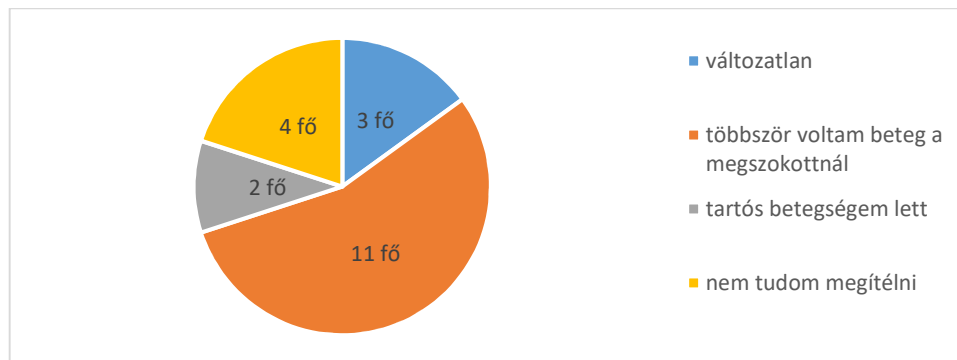
A mentális jóllét befolyásolja testi egészségünket is. Szerettem volna megtudni, munkatársaim véleményét mentális állapotukról (14. ábra). Ennek a kérdésnek a megválaszolására is egy 4-es fokú Likert-skálát választottam, hogy egyértelműen megtudjam merre billen el a mérleg nyelve. A kérdésre, - hogy mennyire fáradt el mentálisan az elmúlt egy-két év során- az 1-es értékhez, az egyáltalán nem, a 4-es értékhez a nagyon választ tudták adni pedagógustársaim. Az ábráról egyértelműen leolvashatjuk, hogy mindenki elfáradt valamilyen szinten. Csakúgy, mint a túlterheltség kérdésénél, itt is 90%-os arány jött ki arra, hogy elfáradtak társaim mentálisan. Ebből 45%-uk nagyon fáradtnak érzi magát. Félve, de kijelenthetjük, hogy a túlterheltség okozhatja a mentális fáradtságot kollégáim körében.



**14. ábra: Hogy ítéli meg mennyire fáradt el mentálisan az elmúlt 1-2 év során? (saját szerkesztés)**

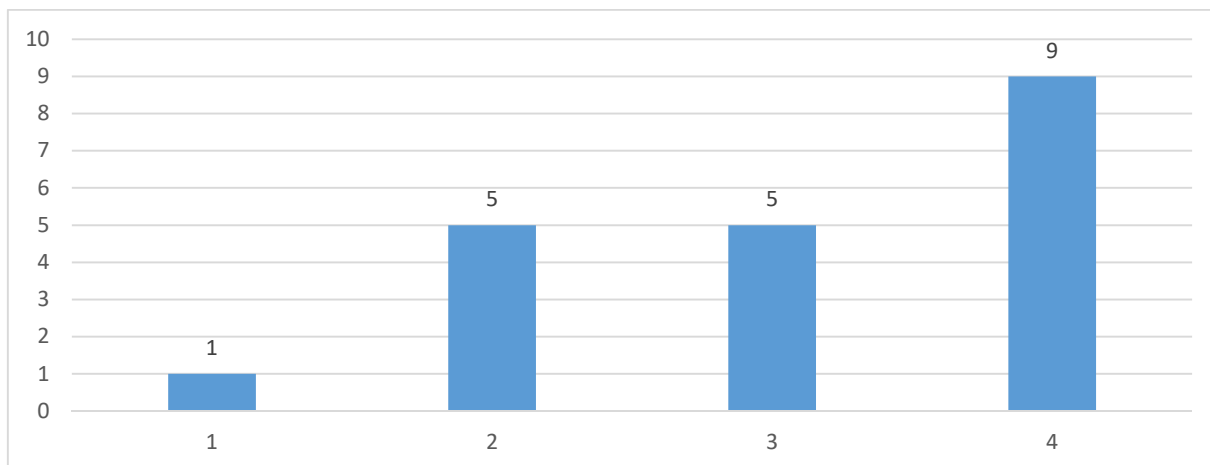
Lelki állapotunk kihat az egészségügyi állapotunkra egyaránt. Ebből kifolyólag érdeklődtem a felől, hogy a leterheltség miatt, hogy alakult egészségügyi állapotuk, az elmúlt években (15. ábra). 20%-a nem tudta megítélni, 15%-a pedig változatlanak érzi állapotát. Viszont a

válaszadók több, mint fele többször volt beteg az elmúlt 1-2 évben, mint ahogy az megszokott. 10%-a sajnos tartós beteg lett.



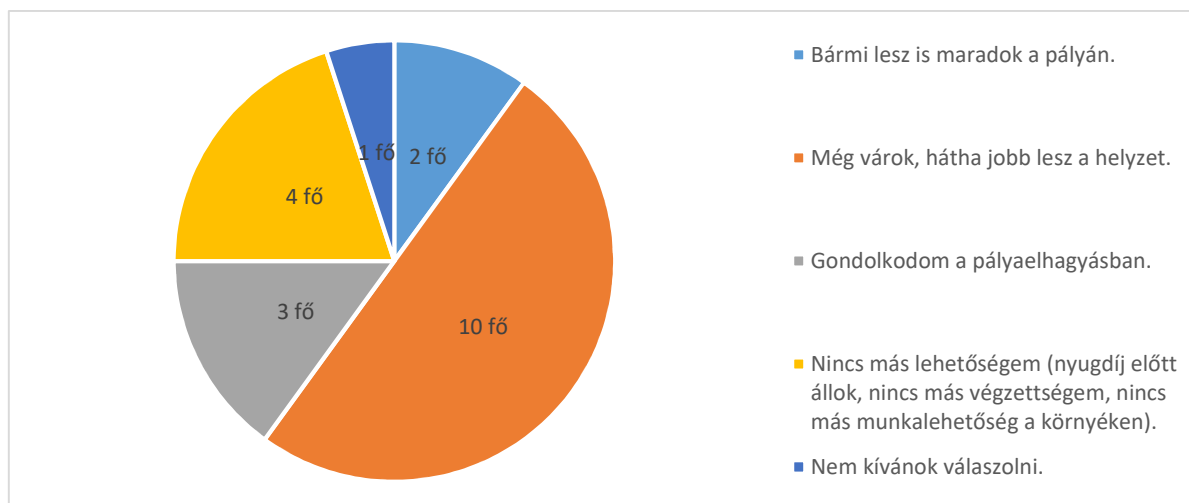
**15. ábra: Hogy ítéli meg a leterheltség miatti egészségügyi állapotát az elmúlt 1-2 évben?(saját szerkesztés)**

Ahogy már említettem a kiégés szorosan összefügg a pedagógusok lelki egészségével. Épp ezért kell a megelőzésére kellő figyelmet szentelni. Sajnos a mai oktatási rendszerben, nincs még megfelelő tapasztalati úton kidolgozott kiégés prevenció megsegítés pedagógusok számára, ezért sok múlik az intézmények vezetőin. Rendelkeznek-e megfelelő mentálhigiénés ismeretekkel, valamint felismerik-e pedagógusaik lelki problémáival való törődés fontosságát. A felismerésnek fontos szerepe van a megelőzésben. A kiégés megelőzésének egyik lehetséges eszköze a szupervízió (Mihálka & Pikó 2018). „A szupervízió egy önreflektív, öntanulási folyamat az egyén saját szakmai tevékenységének működéséről, melynek célja a későbbi hatékonyabb szakmai működés elősegítése. A szupervízióban a hangsúly a szakmai önreflektivitáson alapuló tanulásra helyeződik. Mivel a szakmai személyiség élesen nem választható le az egyén magánszemélyként történő megnyilvánulásaitól, így a személyiségfejlődés a privát szférában is érezhető hatását” (Varga 2021, 242). Ezért tettem fel azt a kérdést munkatársaimnak, hogy fontosnak tartják-e a szupervízió szükségességét a pedagógusi pályán (16. ábra). A páros Likert-skála 1-es értékén a „nincs rá szükség”, a 4-es értékén „a nagy szükség lenne rá” válaszokat találhatták. 70%-uk szükségességét érezné a szupervízióknak, ami a fentebb leírt gondokat következetesen igazolja. 30%-a feltehetően nem szeretné kitergetni problémáit, nem ért egyet azzal, hogy egy eszmegoldó csoport segíthet a gondjain.



**16. ábra: A válaszadók eloszlása a szupervízió szükségessége alapján (saját szerkesztés)**

Az utolsó kérdésem az előzőkből következett, miszerint milyen tervei vannak kollegáimnak a jövőt illetően hivatásukra nézve (17. ábra). A két szélsőséges válasz, miszerint 10%-uk bármi lesz is marad a pályán, és 15% aki gondolkodik a pályaelhagyásban. Úgy gondolom az előbbi teljes mértékben elégedett jelenlegi helyzetével, az utóbbi pedig riadalomra ad okot. Így is jelentős iskolánkban a pedagógushiány, és további 3 fő kiesése nagy gondot okozna. Továbbá a fenti nehézségek felhozatala mellett érthető válaszuk. Pedagógustársaim 20%-a nyilatkozott úgy, hogy más lehetősége nincs, mert vagy nyugdíj előtt áll, vagy nincs más munkalehetőség a környéken, illetve nincs más végzettsége. Fele viszont úgy gondolja kivár, hátha valami jobbat tartogat a jövő.



**17. számú ábra: Pedagógusaink jövőbeli tervei hivatásukkal kapcsolatban. (saját szerkesztés)**

#### **2.2.4. Reflexió**

Célom az volt, hogy megismerjem a tantestületünkben dolgozó pedagógusok gondjait, problémáit, és összehasonlítsam a hazai kutatások eredményeivel. Ehhez önkitöltős online kérdőívet használtam, melyben kizárólag csak zárt kérdéseket alkalmaztam, hogy egyszerűbb, időtakarékosabb legyen a kitöltése. Ez persze azt feltételezte, hogy az előre megadott válaszok nem lehetnek teljesek, esetleg nem feltétlen a válaszadó teljeskörű véleményét nyújtja. Korrekció gyanánt a zárt kérdések némelyikét nyílt végűre, vagy félig zárt kérdésre lehetne változtatni, amelyben az egyéni véleményeket jobban megfigyelhetjük (Kontra 2011). A vizsgálat során arra a megállapításra jutottam, hogy néhány kérdés további vizsgálatot is megérne, illetve jobban kibontva árnyaltabb képet mutatna (pl. munkaterhek eloszlása, elégedettségi tényezők-kiégés összefüggése).

Megállapíthatom, bár csak 20 fő körében vizsgálódtam, de iskolám és kollegáim ugyanazokkal a problémákkal küzdenek, mint a hazai nagy átlag. Napi szinten gondot okoz, a pedagógushiány, a munkaterhek növekedése, az alacsony bérezés, és értékállósága, a pedagógusok mentális és fizikai állapota, az elismerés és a megsegítés hiánya.

#### **2.2.5. A kezdő pedagógusok nehézségei a szakirodalom alapján**

Emlékszem rá, amikor kezdő pedagógus voltam, milyen nehézségekkel kellett szembe nézнем. Ahogy említettem 2001-ben kezdtem tanítóként dolgozni egy kisiskolában. Ott szembesültem az összevont tanulócsoport fogalmával és tényével. Most már tudom, hogy mit éreztem akkor. Az volt a „reality shock”! Simon Veenman tanulmánya alapján került a köztudatba ez a kifejezés. A pályakezdés kritikus leterhelt szakaszának leírása, s következménye a pálya későbbi periódusának alakulására. Ez az az időszak, amikor a legtöbb kihívással kell szembenézni. A gyakorlati sokk mögött álló tényezők, a következők lehetnek:

- a valódi tapasztalatok hiányában fegyelmezési gondokkal küzdenek a pályakezdők,
- az adott tanulócsoport nem homogén, de mégis minden tanulónak a megfelelő körülményeket kell nyújtani az egyéni fejlődés érdekében,
- a módszertani felkészültség és az adaptivitás hiánya,
- a túlterhelés,
- a tanácskérés és tanácsadás esetleges hiánya, és a
- a reflektív gondolkodás kialakulatlansága (Szivák 1999).

A pedagógusképzésben a gyakorlati sokk megelőzése érdekében nagyobb figyelmet lehetne fordítani eme tényezőkre. Kiváltképp a reflektív gondolkodás fejlesztésére, és a „beiktatási” gyakorlatra. A pályakezdés ezen időszakában, mikor a pedagógus a mély vízbe kerül, sokszor érezheti magát egyedül és szorong, mert bizonytalan önmagában. Az a pályakezdő, akit mentor segít, kevésbé lesz pályaelhagyó, mivel hamarabb megbirkózik a tanulás szervezés nehézségeivel. Fokozatosan kell a felelős munkába bevezetni, hogy a pedagógusszerephez szükséges megfelelő képességei és tudása megerősödjenek. Önállóságát meg kell hagyni, de vezetni kell az úton, és munkáját elismerni. Segíteni a beilleszkedését, a problémáival nem szabad magára hagyni, hisz a szakmai segítség a legfontosabb a kezdeti nehézségek leküzdése érdekében (Szebeni et al. 2015).

A kezdeti időszak a kiégés szempontjából is meghatározó időszak. Azok a hallgatók, akik belső indíttatásból választják ezt a hivatást, kevésbé sérülékenyek a korai kiégéssel szemben. Több kutatás is kimutatta, hogy a pedagógushallgatók nem rendelkeznek megfelelő érzelmszabályozási és problémamegoldási, valamint stresszel való hatékony megküzdési képességekkel, így fokozottan ki vannak téve ennek a jelenségnek. A munka iránti elhivatottság, a társas kapcsolatok, főleg a munkatársakkal való megfelelő együttműködés jótékony hatással van a kiégés csökkentésére. Fontos, hogy a pályakezdő bízjon saját képességeiben, és hagyjon magának megfelelő időt mindenre, hisz a pályaszakaszok lépcsőit mindenkinek be kell járnia, azokat átugrani nem lehet (Szebeni et al. 2015).

### **2.2.6. Intézményekben dolgozó pályakezdő pedagógusok nehézségei**

Ahogy említettem már sajnos egy idősödő tantestület a mienk. Ezért az egyik fő célunk a fiatal munkaerő bevonása és megtartása iskolánk jövője érdekében. Az elmúlt 3 év hozadékaként egynehány fiatal pedagógus, pedagógushallgató érkezett hozzánk. Ebből 2 fő, akik már pedagógus I. fokozatban vannak, 1 fő negyedéves, 1 fő harmadéves és 1 fő másodéves hallgató. Pedagógushallgatóink pedagógus asszisztensi státuszban dolgoznak, és mellette itt végzik gyakorlatukat. Így remek lehetőségem adódott témám gyanánt a gyakorló pedagógusaink nehézségei mellett, a pályakezdő pedagógusaink nehézségeit is számba venni. Kíváncsi voltam, hogy az intézményünkben dolgozó pályakezdőinknek hasonló problémái vannak-e, mint ahogy azt fentebb leírtam.

Vizsgálatomhoz szóbeli kikérdezést alkalmaztam. Felkértem kezdő kollegáimat, hogy segítsék a pályakezdő pedagógusok nehézségeivel kapcsolatos munkámat, és járuljanak hozzá,

hogy válaszaikat név nélkül felhasználhassam. Törekedtem a Miller féle áttekinthetőség alapelveire, hogy a válaszadók létszáma, akikkel az interjút készítettem ne haladja meg a 7+2 főt (Kontra 2011). A személyes kikérdezés egyénileg zajlott, és saját készítésű, 18 nyílt végű kérdést tettem fel (2. melléklet). A strukturált interjút hangrögzítő alkalmazás segítségével rögzítettem, majd leírtam. Kérdéseim között egyaránt szerepelnek explicit és implicit kérdések is. Kérdéseim összeállításához Szivák (1999) által közölt kezdő tanárok problémáinak rangsorát vettem alapul.

Az interjú a következő kérdéscsoportokat tartalmazza:

- a) bevezető és demográfiai jellegű kérdések
- b) pályakezdés nehézségeivel összefüggő kérdések
- c) reflektivitást célzó kérdések.

Mind az öt pályakezdővel sikerült beszélgetnem, így megfelelő képet kaphatok nehézségeikről, problémáikról.

- a) Bevezető és demográfiai jellegű kérdések:

Az első kérdéssel a célom a válaszolók feszültségének oldása volt, valamint szerettem volna megtudni, milyen indíttatásból választották ezt a szakmát. Négy fő adott olyan jellegű választ, melyben valamilyen szintű társas kapcsolataira hivatkozott a pályaválasztást illetően, és egy fő a pálya szépségét említette meg.

*„Nagy hatással volt/van rám a nővérem, aki szintén pedagógus.”*

*„Mindenképpen emberekkel szerettem volna foglalkozni...”*

*„Mindig is szerettem gyerekekkel foglalkozni, ezért esett a választásom a pedagógus pályára.”*

*„Nagyon sok példaképem tanár volt, vagy tanító.”*

A válaszokból feltételezhető, hogy szakmaválasztásuk belső motiváció hatására történt, így remélhető, hogy a kezdeti nehézségeket is könnyebben átvészelik, amint azt a szakirodalom is megemlíti.

A következő kérdéssel azt szerttettem volna megtudni, hogy milyen módon kerültek kapcsolatba intézményünkkel. A válaszadókból három fő hivatkozott arra, hogy már gyerekként is idejárt, és így az ismerettség révén lett lehetősége, és alkalma, hogy itt dolgozhasson.

*„Mivel ebben az iskolában tanultam és nagybajomi vagyok, megvolt az ismerettség, egyetemi tanulmányaim alatt kerestek fel.”*

*„Szerettem volna levelező tagozat mellett is munkába állni, hogy tapasztalatot gyűjtsek, emiatt felhívtam azt az általános iskolát, amelyikben én is tanultam gyerekként.”*

*„Intézményvezető-és helyettesi megkeresést követően döntöttem volt iskolám mellett.”*



A másik két fiatal kollega a Kaposvári Tankerület és a MATE Kaposvári Campus által létrehozott hallgatói pedagógus asszisztensi program keretén belül helyezkedett el nálunk.

A következő két kérdés a munkakörre és a pedagógusfokozatra vonatkozott.

Három fő pedagógiai asszisztens munkakörben dolgozik és másod-, harmad- illetve negyed éves pedagógushallgatók. Két kollegám közül az egyik földrajz és testnevelő tanár, a másik tanító munkakörben tevékenykedik. Mindketten pedagógus I.fokozatban vannak.

b) Pályakezdés nehézségeivel összefüggő kérdések:

A következő kérdések célozták meg azokat a tényezőket, melyek a szakirodalom alapján kezdeti nehézségeket, problémákat okozhatnak a pályakezdőknek.

Az alábbi kérdéssel az első benyomását szerettem volna megtudni iskolánkról. A többség (4fő) arról számolt be, hogy kellemes, elfogadó légkört tapasztalt. Ebbe az érzésbe közre játszott, hogy közülük hárman ide jártak általános iskolába, így ismerős közegbe érkeztek. Úgy gondolom, ez egyfajta biztonságérzetet kölcsönöz, ami megkönnyíti a beilleszkedést. *„A családi légkör, ami annak is köszönhető, hogy volt tanítóimhoz, tanárainhoz térhettem vissza, most már kollégaként.”*

*„Mindenki nagyon kedvesen, szeretettel fogadott, így nagyon könnyű volt a beilleszkedés.”*

*„Ismerős volt a környezet. A munkatársakat másik oldalukról ismertem meg, többségük tanított is. Alapjaiban véve egy kellemes légkörben éreztem magam, melyben sok segítséget kaptam.”*

Egy kollegám viszont csalódást érzett, mivel emlékeiben máshogy élt a gyerekek hozzáállása a tanuláshoz, a tanárokhoz. Azonkívül gyakorlatát egy olyan helyen végezte, ahol nem voltak „problémás” gyerekek. Itt megjelenik a pályakép idealizmusa, amely a valósággal való szembeütközés után egyfajta sokként érheti a kezdő pedagógust.

A továbbiakban a pályakezdők leterheltségére voltam kíváncsi, arra, hogy ki mit tanít, milyen tevékenységet végez, hány órában. Hárman heti 24 és az feletti óraszámban tanítanak, illetve napközis foglalkozást tartanak. Ebből az egyik személy a negyedéves, végzős hallgató, aki pedagógiai asszisztensi státuszban dolgozik, és a napközis foglalkozások mellett készségi tantárgyakat, illetve testnevelést tanít.

*„Tesi heti 25 óra, földrajz heti 4 óra.”*

*„Testnevelést, angolt, napközit tartok heti 30 órában.”*

Véleményem szerint pályakezdő társaim is megtapasztalják a pedagógushiány okozta plusz terhelést. Pedagógus I. fokozatban lévő kollegáim 26 óra felett teljesítenek, végzős pedagógushallgatónk pedig igaz, hogy pedagógusasszisztensként van nálunk, de pedagógusi tevékenységet folytat. Ha ezt vesszük alapul, mint gyakornok csak 20 órája lehetne.

Másik két leendő pedagógusunk, akik szintén pedagógusasszisztensként tevékenykednek, 20 alatti óraszámukban dolgoznak. Az ő óraszámuk lenne az ideális, a kezdeti időszakban, hogy a leterheltség okozta stresszt elkerüljék.

Lannert (2021) kutatási eredményeiben is olvashatjuk, hogy az iskolák a pedagógushiány megoldása érdekében a következőkre kényszerülnek:

- *gyakornokok alkalmazása*
- *pályakezdők túlterhelése*
- *pedagógiai asszisztenseket alkalmaznak tanításra.*

Ezek a megoldások korántsem alkalmasak a minőségi oktatásra, és hátránya, hogy idő előtt nagyon korán kielegeti a fiatalokat.

Fiatal kollegáimat ezután, arról kérdeztem, hogy ki mennyi időt fordít a felkészülésre. Nem kívántam meghatározni az időfelosztást, szerettem volna, ha válaszájukat nem befolyásolja semmi.

*„Általában hétfvégén szoktam készülni a tanórákra. Pontosán mennyit az attól függ nálam, hogy van-e valamilyen konkrét esemény, ünnep, ami köré lehet építeni egy technika vagy vizuális nevelés órát. Ha nincs, akkor a többségben kicsit tovább tart az előkészület.”*

*„Testnevelésre hétfvégén 1-2-3 órát tananyagtól függően, földrajzra heti 3 óra.”*

*„Változó, attól függően, hogy pedagógus mellett vagyok az órán vagy pedig önállóan tartok foglalkozást.”*

*„2-3 órát, hogy minél színesebben tudjam az órát tartani, illetve kitalálni hozzá egy megfelelő játékot is, hogy még jobban rögzüljenek az adott információk.”*

*„Angolra legalább napi egy óra, de inkább másfél, ha átlagot nézek. Napközire fejlesztő-és gyakorlófeladatokat viszek. Heti 10 óra otthoni munkám stabilan meg van.”*

A válaszok összehasonlítás szempontjából eléggé nehézkesek. Kettő jelölttől olyan választ kaptam, mely nem említ meghatározott időintervallumot, csak általánosságban beszél a tervezésre szánt időről. A másik három válaszadó leírja, hogy mennyit készül az órákra, de teljes konkrétumot egyik válasz sem nyújt. Úgy gondolom egy megfelelő reflektív válaszból kiderülne, hogy napi szinten hol és mikor mennyit készül a tanórákra, foglalkozásokra, tantárgyakra lebontva. Számomra az is meglepő volt, hogy valaki csak hétfvégén készül az órákra, és kezdő pedagógusok révén a felkészülésre szánt idő elég csekély. A tervezésnek napi szintűnek kellene lennie, akár tanóráról, akár napközis foglalkozásról beszélünk. Az órák sem mindig úgy alakulnak, ahogy mi azt eltervezzük, mert bármi adódhat. Ilyenkor jön a rugalmasság és az újratervezés, s a következőket ehhez mérten kell alakítani.

A nyolcadik kérdésnél egy kicsit a szaktárgyi tudásukra, és a pedagógiai folyamatok megtervezésének önelemző gondolataira lettem volna kíváncsi. A kérdés a tervezés során felmerülő gondokról érdeklődött.

Az öt kollegám közül ketten voltak, akik a tervezés szó kapcsán nem csak a tanóra, vagy a foglalkozási óra megtervezésére gondoltak.

*„Tananyag átdolgozás. Követelmények formálása az adott osztályhoz, és személyre szabni ugyanezt.”*

*„A tankönyvet nem tartom logikusan felépítettnek. Emellett figyelembe kell vennem, hogy a diákok a nehezebb dolgokat nem mindig tudják felfogni. Tesiből eltérő létszámú osztályaim vannak, tervezésnél ezt figyelembe kell vennem.”*

Ezekből a válaszokból kiderülhet, hogy e két kollega az, akik pedagógus I. fokozattal rendelkeznek már. Nekik kell, hogy legyen a tervezésről egyfajta elképzelésük, hisz átestek már a gyakorlati minősülésen, ahol ezekre a szakmai dolgokra nagy figyelmet kellett szentelni. A másik három válaszból egyértelműen leendő pedagógusokra lehet következtetni.

*„Leginkább nekem az okoz gondot, hogy nincs egy nagy ötlettár/csomag, amelyből bármikor tudok szemezgetni bármelyik tantárgyhoz, ha esetleg nincsen semmi ötletem. Így sokszor keresek inspirációt az internetről.”*

*„Mivel a pályám elején tartok ezért néha a rutintalanság okozza a problémát.”*

*„-Szerintem nem lehet mindent megvalósítani a 45 percen, amit betervezünk, mert a gyerekekben benne van az a fajta lelkesedés, hogy igenis mindent magába akar szívni és sokszor feltudnak hozni olyan kérdéseket, amire én nem gondolok. A másik pedig, hogy a témához kapcsolódva sokszor mondanak el egy szép emléket az életükből, ami ugyancsak el tud venni 5-10 percet a tanórából.”*

Az ő figyelmüket még a tanórák megtartása köti le, hogy amit elterveznek, azt végre tudják hajtani. Amint azt Szivák (1999) tanulmányában is olvashatjuk, a kezdő pedagógusokra a rövid távú tervezés a jellemző, gondot okoz az időbeosztás eltervezése, az eredeti tervtől való eltérés, és a tanulók eltérő képességeinek megismerése és feldolgozása a tervezés során.

A következő kérdés a mindennapi gyakorlatban előforduló problémákat célozta meg. Ezzel szerettem volna megtudni, hogy mik is azok az általános dolgok, melyek gondot okoznak egy kezdő pedagógusnak. A válaszokat összevetve a szakirodalommal, kollegáim nehézségei a következő csoportokra oszthatók:

- fegyelmeléssel kapcsolatos gondok,
- tanulók eltérő személyiségével, képességeivel való gondok,
- beilleszkedési nehézségek (iskolavezetés, szülők).

*„Főleg a tanulók hozzáállása és magatartása.”*

*„Nevelési problémák leginkább.”*

*„Motiváció és érdektelenség a diákokat illetően.”*

*„A személyes ügyeim (táppénz, haláleset után járó szabadság, szerződés) kezelése a vezetőség által hiányos. A szülők a társamhoz fordulnak inkább, az esetek többségében a problémáikkal, mondanivalójukkal. „*

Ezek tükrében kimondható, hogy a pályakezdők általános nehézségei a mi kezdő kollegáinkra is érvényesek.

Ezután szerettem volna megtudni, hogyan vélekednek fiataljaink azokról a tanulócsoportokról, akikkel dolgoznak. Idealizált gyermekképük mennyire egyezik meg a valósággal, illetve jelent-e nehézséget a tanulók esetleges különbözősége.

*„Vegyes érzelmeim vannak. Vannak gyengébb és ügyesebb tanulócsoportok. Ez a valóságot tükrözi. Viszont mindenhol rengeteg pozitív érzelmeket kapok, és adok is.”*

*„Változók, van akivel könnyebben lehet dolgozni, van akivel nehezebben.*

*Ettől függetlenül pozitívan állok a csoportokhoz és megtalálom velük a közös hangot.”*

*„Változó képességű gyerekek alkotják, ami némileg megnehezíti velük a munkát. „*

*„Sokkal többet kellene otthon foglalkozniuk a szülőknek a gyerekekkel, mert nagyon látszik az, hogy a legtöbben azért szeretnék mindig beszélni és hallatni a hangjukat bármilyen témában ( még akkor is, ha nem tudja, miről van szó), mert egyszerűen figyelemhiányos, ami abból ered, hogy otthon nem hallgatják meg a gondolatait, a véleményét.”*

*„Miután elkezdtem itt dolgozni, akkor döböntem rá igazán, hogy mi is az a valóság. A magas hátrányos helyzetnek köszönhetően, illetve a nevelőszülői hálózat miatt sok olyan tanulóval van/volt dolgom, akik igazán megnehezítették a helyzetemet.”*

A válaszok közös pontja, amit mindenki megemlít, hogy a tanulócsoportok eltérő képességű és személyiségű gyerekekből állnak. Ez a valóság, amit ketten is megemlítettek. Ehhez alkalmazkodni kell és megfelelő módszertani repertoárral rendelkezni, hogy a helyzetet megfelelően tudjuk kezelni. A pályakezdők ezeknek a stratégiáknak, módszereknek még híján vannak, ami megnehezíti az ismerkedés éveit. Megfelelő tanácsokkal és segítségnyújtással megkönnyíthetjük kezdő kollegáink ez irányú nehézségeit. Habár ez a tényező is nehezíti a pályakezdést, ettől függetlenül a válaszok többségéből sugárzik a gyerekszeretet, az elhivatottság és ez elősegíti a nehézségek okozta stressz leküzdését.

A következő kérdés az egyetemen szerzett ismeretek, gyakorlatban való alkalmazására irányult. „A tanárképzés évtizedek óta megújuló, de valójában azonos problémákkal küszködő szervezete és tartalma elsősorban két irányban mozdulhatna el. Egyrészt a jelöltek pedagógiai

előfeltevéseinek megismerése és az erre épülő ismeretátadási technikák alkalmazása révén; másrészt mivel a reflektív gondolkodás szerepe a fenti folyamatban bizonyítottan jelentős, a hallgatók önelemző képességének és gyakorlatának fejlesztése, a reflektív tanárképzés kimunkálása is a közeljövő halaszthatatlan feladatai közé tartozik. Amerikában és Európa számos egyetemén léteznek kipróbált, reflektív gondolkodást fejlesztő kurzusok, melyek meggyőzően bizonyítják az önelemző gondolkodás fejleszthetőségét és katalizátorszerepét a pályatanulás folyamatában” (Szivák 1999). Ezt a gondolatot támasztják alá fiatal kollégáim egyöntetű válaszai is. Miszerint a képzésben a széleskörű gyakorlati ismeretek tárházát hiányolják a rengeteg elméleti tartalommal szemben.

*„Én úgy gondolom sok módszertani tantárgynál is száraz elméletet kértek tőlünk, amikor én különböző praktikákat, technikákat vártam volna el.”*

*„Inkább az elméleti tudást kaptam meg ott, gyakorlatit és módszertanit nem sokat.”*

*„Sajnos az egyetemen nagyon sok olyan tantárgy volt, aminek úgy érzem kevés gyakorlati haszna van. Szerintem pont a lényegét nem tanítják meg azt, hogy hogyan kell a különböző tantárgyakat tanítani.”*

*„Számomra ég és föld a kettő, hiszen persze az alapokat az egyetem lerakja, viszont a gyakorlat sokkal többet ér az elméleti résznél. Szerintem, ha a 4 év alatt többet lehetnénk tanórákon vagy többet tarthatnánk mi is tanórát kevesebb újdonsággal találkozni a pályánk elején.”*

*„Kiindulópontnak tökéletes, de a gyakorlatban tanulok a legtöbbet.”*

Több kutatás kimutatta, hogy a pályakezdés szempontjából nagyon fontos a szakmai és személyes támogató környezet megléte. Az alábbi kérdésben azt szerettem volna megtudni, hogy kitől kapnak segítséget és támogatást kezdő pedagógusaink.

*„A gyakorlataim során mindegyik kollégámtól a maguk módján, de kaptam segítséget. Egyeztetni tudtam velük, a kommunikáció és a visszacsatolás is megfelelő volt számomra. A mindennapokban is segítőkészek, hiszen együttérzőek, empatikusak.”*

*„Kollégáim és a vezetőség segítőkészek.”*

*„Mindenkítől nagyon sok segítséget kapok az első naptól fogva.”*

*„Szerencsés helyzetben vagyok, hiszen bárkihez oda tudok menni bármilyen kérdéssel és szívesen segítenek nekem.”*

*„Minden kollégámtól, sokan vannak, akik önként is segítenek. Elégedett vagyok ezen a téren.”*

Úgy gondolom intézményünk a vélemények alapján segítségnyújtás terén kiemelkedő, hisz minden pályakezdő kollega így vélekedett. Ez jól eső érzés. Ahogy már említettem a kezdeti időszak fontos eleme a szakmai, támogató légkör biztosítása. Ennek hiányában a kezdő magára

marad, elszigetelődik, és könnyen a kiégés szélére sodródhat. Bár a mentort, mint segítő munkatársat nem említette egy pályakezdő sem, jelen van intézményünkben. Véleményem szerint azért nem emelték ki, a többi kollega közül őket, mert nem csak tőlük kapnak rengeteg segítséget, hanem gyakorlatuk során bárkitől. Ez jó dolog.

A következőben arról szerettem volna képet kapni, mi a benyomásuk a kollegákról és a tantestületről. A kollegákról személy szerint mindenkinek jó véleménye van, de azok a fiatalabb kollegák, akik már 1-2 éve, vagy régebb óta a tantestületünk része, észrevettek olyan dolgokat, amelyek nem éppenséggel pozitív attitűdök. Ilyen a kohézió, a belső feszültség, a nem kimondott vélemények. Úgy gondolom ez nem csak a mi tantestületünk sajátossága, de dolgoznunk kell ezek jobbá tételén. A fiatalok meglátása a következő:

*„Véleményem szerint a kommunikációban vannak problémák, valahogy nem úgy megy végig, hogy az mindenkinek megfelelő legyen. Sokszor hiányos, vagy késői. Emellett kisebb belső feszültséget érzek közöttük, amit így még kezdőként nem igazán láttok át. Illetve egyes kollégáknál már érzékelhető a burnout szindróma, mely mellé már nem csak a pedagógus pályát látják negatívnak, hanem az egész életüket.”*

*„Mindenki kellően képzett és lelkiismeretesen végzi a dolgát. A kohézió nem mindig a legjobb sokszor lényegtelen dolgokon folyik a vita.”*

*„Mindenki nagyon barátságos, segítőkész és kedves az egész tantestületben.”*

*„Nagyon jó csapat, úgy gondolom, hogy tudunk gördülékenyen egymásra építve tanítani és akár szakmailag is segíthetjük a másikat.”*

*„Hullámzó a dinamikája és hangulata a tantestületnek. Vannak nagyon kellemetlen és boldog pillanatai is a csapatnak. A kohézió nem a legjobb. Sokszor ez annak tudható be, hogy egyes véleményünket nem vállaljuk fel az előtt, aki előtt kellene.”*

Ezután szerettem volna megtudni, hogy az iskola, mint szervezet megismerése jelent-e valamilyen gondot kezdő kollegáimnak.

A szervezetek egy közös cél érdekében működnek, s tagjai e célok elérése végett együttműködve, összehangoltan tevékenykednek. A szervezetek hivatalos működését különféle dokumentumok szabályozzák. Az iskolákban ilyen dokumentumok például: a közoktatási törvény, az alapító okirat, a szervezeti és működési szabályzat, a pedagógiai program, a házirend, munkaköri leírások, munkaszerződések.(N. Kollár & Szabó 2004)

A válaszokból egyértelműen kiderül, hogy a szervezet fogalmával nem minden esetben vannak tisztában a kezdő kollegák. A szervezetre, mint személyek kapcsolatára tekintenek csak, s a mögöttes szabályzati rendszerekkel nincsenek tisztában. Azt gondolom, ennek az lehet a hátte-

rében, hogy nem hívjuk fel kellő mértékben a pályakezdők figyelmét ezeknek a dokumentumoknak a megismerésére. Így válaszaikból csak a hierarchikus kapcsolati rendszerek felépítése tükröződik.

*„Számomra nem okozott gondot, könnyen megtapasztaltam, hogy ki, milyen pozícióban van jelen, illetve milyen szerepkört tölt be.”*

*„Annyira nem szoktam ezekbe belemerülni, ha valami fontos dolog van úgy is szólnak.”*

*„Úgy gondolom nem okoz gondot.”*

*„Nekem nem okozott gondot, hamar kiismertem magam a társaimnak köszönhetően. Természetesen a tanulási folyamat állandó.”*

*„Nem.”*

Senki nem említi, hogy ismerné az iskolai dokumentumokat, s azok tartalmával tisztában lenne. Ezekre a fogalmakra, dokumentumokra fel kell hívni a fiatalok figyelmét, hogy megismerjék azokat.

A megfelelő munkakörülmények éppen úgy hozzájárulnak a munkavállaló munkahelyi jóllétéhez, elégedettségéhez, mint a jó társas kapcsolatok. Ezért a következő kérdésem a munkakörülményekre irányult. A válaszok egymásra nézve elég szélsőségesek. Úgy gondolom, hogy attól függenek a vélemények, hogy ki milyen régóta van intézményünkben, esetleg előtte volt-e már más intézményben tapasztalata, illetve milyen tantárgyat tanít.

*„Lehetne felszereltebb a természettudományos tárgyakat illetően. IKT eszközeink egy része elavult, vagy nem is működik. A mindenkori hatalomnak észre kellene vennie, hogy színvonalas oktatás csak megfelelő eszközök birtokában lehetséges.”*

*„Szerintem amire szükségünk van azt biztosítja az intézmény. Talán átlagosnál jobban felszereltebb.”*

*„Úgy gondolom jól felszerelt az intézmény és kezd egyre modernebbé is válni, pl. egyre több digitális tábla.”*

*„Úgy gondolom, hogy az iskolánk más intézményekhez képest jól fel van szerelve. Kényelmi szempontból jobb lenne, ha minden teremben működő okos tábla lenne.”*

*„Már említettem a digitális eszköz hiányát, ami mellé szeretném még hozzá tenni, hogy sok osztályteremben nem működő vagy rossz állapotban levő interaktív tábla van.*

*A WC papír, zsebkendő, szalvéta a szülőknek köszönhetően biztosítva van az osztálynak. Egyik legnagyobb problémát a mosdók felszereltsége, tisztasága jelenti.*

*A pedagógusok számára egy tanévre egy csomag fénymásoló papír áll rendelkezésre, ha az elfogy, akkor kénytelenek önköltségen megoldaniuk azt.”*

Három válaszadó is megemlíti, hogy digitális eszközeink egyre jobban amortizálódnak, ami befolyásolhatja a mindennapi munkánk minőségét. A mai digitális világban nagyon fontos lenne ezeknek a tárgyi feltételeknek a megfelelő szintű biztosítása, hogy az oktatás minősége is 21. századbeli lehessen. Holecz és Molnár (2014) kutatási eredményei is kimutatták, hogy a pedagógusok munkájukkal való elégedettségének befolyásoló tényezője a munkakörülmények (tárgyi feltételek, felszereltség) javítása. Úgy gondolom, hogy a tárgyi feltételek többségében intézményünkben biztosítottak, de a felszereltségen lehetne javítani, illetve a meglévő digitális eszközök karbantartására elegendő figyelmet és anyagi támogatást biztosítani.

c) Reflektivitást célzó kérdések

„A reflektív gondolkodás és gyakorlat előzetes tapasztalatokon, a tanár értékeinek-előfeltevéseinek repertoárján és speciális szakmai képességek rendszerén alapul. A reflektivitásnak alapvetően két irányát különböztethetjük meg: egyrészt a tanárnak a tanulók, a tanulócsoporthörténeiseire, másrészt a saját személyére, nézeteire és tevékenységére irányuló elemzéseket”(Szivák 2014. 13).

Az utolsó három kérdésem a pályakezdők önismeretére, önreflexiójára szeretett volna kicsit rávilágítani. Kíváncsi voltam, mennyire vannak tisztában saját kompetenciáikkal, mit tudnak elmondani jelenlegi mentális állapotukról, illetve jövőbeni terveikről.

Kezdőinknek feltettem azt a kérdést, hogy melyek azok a területek, kompetenciák melyekben úgy érzik fejlődniük szükséges. Pályakezdő és leendő pedagógusaink válaszaiból egyöntetűen kiderül, hogy leginkább a pedagógiai tevékenységek, folyamatok tervezése körül forognak gondolataik, ebben szeretnének leginkább jelenleg fejlődni. A pedagóguskompetenciákat nézve a válaszok a 2, 3, 4. kompetenciákat érintik.

*„A pedagógiai folyamat tervezése. 3. kompetencia fejlesztése szükséges.”*

*„Még nagyobb rutint kell szerezzek. Valamint többször készülhetnék a diákoknak változatosabb tanórákkal csak kevés az időm ezekre.”*

*„Mivel rövid ideje dolgozom, ezért ezt még nem tudom megítélni.”*

*„Fokozatosságot írnám, mert néha szeretek belecsapni egy téma közepében és csak utána veszem észre magamat, hogy nem mindenki tudja követni, hiszen nincsen meg a megfelelő háttértudás.”*

*„A differenciáló képesség kialakítása, hiszen ez az a terület, amely legkevésbé jött elő tanulmányaim során. Nem azzal volt probléma, hogy mi az, hanem azzal, hogy hogyan is kéne csinálni. Illetve a különleges bánásmódot igénylő tanulók tanulásának szervezése, magatartásának kezelése, a feljűk nyújtott empátia erősítése.”*



A fenti válaszokból következtethetünk arra, hogy fiatal pedagógusainknak még nincs kialakult reflektív gondolkodásmódja, hisz nincs még megfelelő gyakorlati tapasztalatuk, speciális szakmai ismereteik. Ez persze az idő múlásával fejlődik, de tudatosan is fejleszthető, hisz a szakirodalom ajánlja a pályakezdőknek a reflektív napló vezetését.

Az interjú végéhez közeledve, szerettem volna megtudni, hogy fiatal kollegáim hogy érzik jelenleg magukat.

*„Az őszi kezdő hónapokhoz képest érzem magamon, hogy belerázódtam a mindennapokba, nem érzem már akkora nagy tehernek az egészet. Nem azt mondom, hogy nincsenek nehéz napok, de azokat is már könnyebben átvészelem.”*

*„Nagyon jól, számomra a munkám stabilitást ad.”*

*„Jelenleg jól érzem magam és remélem így is marad.”*

*„Jól érzem magam, bár néha kicsit túlterhelt vagyok és több időre lenne szükségem a feltöltődésre.”*

*„Jelenleg borúlátó vagyok. Az egész oktatási rendszer reform ideje kellene, hogy eljőjön. Nem a tanári pálya ellehetetlenítése a legfontosabb. Pár meglátás: az egész követelményrendszer átgondolása és szelektálása sürgős ügy, közös érdek. Használható tudástartalom átadás. Szakemberek bevonása a tanítási tartalmak kijelöléséhez és megfogalmazásához. Egyszóval eszköztelen közkatonának érzem magam. Kizárólag a gyerekek, és a rám bízott tanulók iránti lojalitás és felelősségtudat tart a pályán. Ha megbecsülést szeretnék, nem itt keresném ezen a pályán.”*

Reflektívebb válaszokra számítottam, de nem akartam tolakodónak tűnni. A válaszadók közül egy fő, aki választékosan kifejtette, hogy miért érzi magát úgy, ahogy. Egy fő, aki még aránylag árnyaltabb választ adott, viszont három válaszból nem igazán tudtam meg az indokokat. Ahogy a szakirodalom is említi a pályakezdők reflektív képességei fejlesztésre szorulnak. Itt is jól látható eme gondolat beigazolódása. Lehet, hogy saját érzéseinket a legnehezebb megindokolni, de szükségszerű saját magunk megismerése miatt. A borúlátó kollega nyilatkozata elgondolkodtató. Megfelelő hivatástudattal rendelkezik, de tisztában van a pálya általános problémáival is, melyek nyugtalanítják. Kérdés csak az, hogy mennyire lesz elég a hivatástudata ahhoz, hogy ne érintse meg a kiégés szele.

Az utolsó levezető kérdésem a jövőbeli terveket célozta meg. Kíváncsi voltam, hogy a mai fiatalok, hogyan vélekednek saját jövőképükről.

*„Terveim vannak, meglátjuk, mi valósul meg. Angol tanári szak elvégzése 5 éven belül. További szakmai fejlődés.”*

*„Tanítani szeretnék, bár nagyon remélem, hogy rendeződnek a bérek és kicsit több megbecsülést kapunk az államtól és társadalomtól is. Ha esetleg rosszabbodik, a helyzet meglátjuk, mit tartogat a jövő.”*

*„A diploma után szeretnék maradni ebben az intézményben és tanítani akár osztályfőnök is lenni.”*

*„Szeretnék a pedagógus pályán maradni.”*

*„Jelenlegi látásmódom szerint az elkövetkezendő 5 évet még biztosan ezen a pályán látom. Ezt az osztályt mindenképp szeretném végig vinni, és talán mostani egyetemi tanulmányaim után egy újabbba belekezdeni, de az már kérdéses, hogy pedagógia vonalú lesz-e.”*

A válaszokból kiderül, hogy mindenki a pedagóguspályán képzei el a közeli jövőjét, s fejlesztené magát tovább. De a gondolatokban ott rejtőzik a váltás szele is, ha nem úgy alakulnak a dolgok, ahogy ők szeretnék. Pedagógushallgatóinkból ketten kiemelték, hogy nálunk folytatnák pályájukat. Ennek különös mód örülnünk kell, hisz nagy szükségünk van a fiatal munkaerőre.

### **2.2.7. Reflexió**

Ebben a részben szerettem volna közelebről megismerni pályakezdőink, leendő pedagógusaink mindennapi nehézségeit, gondjait. Leendő mentor révén úgy gondolom, erre az ismeretre nagy szükségem lesz. Ehhez az ismeretszerzéshez egy 18 nyílt végű kérdésből álló kérdőívet tölttettem ki fiatal kollegáimmal. A bevezető kérdések után tértem rá a pályakezdés nehézségeit, illetve a reflektív gondolkodást célzó kérdésekre. Felettébb nehéz dolgom volt, hisz ahogy azt Kontra (2011) leírta a nyílt végű kérdések összehasonlítása nagyon nehéz, és időigényes. A tapasztalatokból kifolyólag úgy gondolom, hogy ilyen jellegű vizsgálatoknál is célszerűbb a nyílt kérdések mellett zárt végű kérdéseket is alkalmazni, a könnyebb feldolgozhatóság érdekében.

Öt fiatal kollegám van, aki pályakezdőnek számít. Ketten pedagógus I. fokozatban, hárman pedig pedagógus hallgatóként. Őket kérdeztem meg azokról a mindennapi dolgokról, melyek a szakirodalom és hazai kutatások alapján nehézséget okoznak a pályakezdőknek. A következő egyezésekre jutottam:

- fegyelmezési gondok,
- módszertani problémák,
- szervezési, tervezési gondok,
- tanulók különbözőségéből adódó nehézségek,
- túlterheltség,
- és beilleszkedési nehézségek a szervezetbe.

Ami nem egyezett a szakirodalom által említett problémák közül, az a segítségnyújtás hiánya volt. Pályakezdőink válaszaiból egyöntetűen kiderült, hogy kellő támogatottságot érznek, és bárkihez fordulhatnak segítségért. Úgy gondolom, ez egy pozitív dolog iskolánkra nézve, s ehhez az is hozzájárul, hogy velem együtt már három mentortanárt tudhat magáénak az intézmény. Mindezeket egybevetve –igaz, hogy csak kis létszámú csoporttal végeztem a vizsgálatomat, mivel intézményemre vetítve vizsgálodtam–, megállapíthatom, hogy fiatal kollégáim is küzdenek a „reality sokk” számos tünetével.

### 2.2.8.A gyakorló és pályakezdő pedagógusok nehézségeinek összehasonlító elemzése

Eddigi vizsgálatom két nagy részből tevődött össze. Megvizsgáltam, hogy iskolám gyakorló pedagógusait milyen problémák feszélyezik a mindennapokban, illetve pályakezdő pedagógusainknak mi okoz nehézséget. Most ezt a két vizsgálatot szeretném összevetni és közös pontokat keresni. A Nagybajomi Csokonai Vitéz Mihály Általános Iskola és Kollégium gyakorló és pályakezdő pedagógusainak nehézségei :

Gyakorló pedagógusok nehézségei	Szemponatok	Pályakezdő pedagógusok nehézségei
munkaterhelés-leterheltség (magas óraszámok, helyettesítések, adminisztráció, munkaidőn kívüli pedagógiai tevékenységek)	leterheltség	túlterhelés (adminisztráció, magas óraszámok)
alacsony bérezés	bérezés	bérezés rendezése
elismerés hiánya	elismerés	megbecsülés hiánya
munkahelyi körülmények (eszközhiány, felszereltség)	munkahelyi körülmények	munkahelyi körülmények
tanulók motiválatlansága, fegyelmezés	fegyelmezés	fegyelmezési problémák
saját család háttérbe szorulása		egy tanulócsoporton belüli eltérő képességű és személyiségű tanulókkal kapcsolatos tervezési, szervezési, módszertani nehézségek
mentális- és egészségügyi problémák		módszertani sokszínűség és az adaptivitás problémája
		beilleszkedési nehézségek (iskolavezetés, szülők)
		reflektivitás hiánya

3. táblázat: Gyakorló és pályakezdő pedagógusaink nehézségei (saját szerkesztés)

Ezeket a tényezőket a szakirodalomhoz illeszkedően a kérdőívekre adott válaszok alapján állítottam össze. A sorrendiség véletlenszerű.

A táblázat alapján is látható, hogy több olyan kapcsolódási pont van, mely a gyakorló és a pályakezdő pedagógusnak éppúgy gondot okoz.

A pedagógusszakma előregedése, és hogy kevés fiatal vonz a pedagóguspálya, nagyfokú pedagógushiányt vetít előre. Lannert (2021) kutatásában olvashatjuk, hogy a pedagógusok majdnem fele elmúlt már ötven éves, s évente kb. 5000-en mennek nyugdíjba. Ezt ugyan –a csökkenő gyermeklétszám miatt – ellentételezné az évi 2500 pályakezdő, de a valóságban ebből mindössze csak 1600-an lépnek pályára. Így a pedagógushiány több szempontból is sarkalatos problémát jelent. A minőségi oktatás dilemmája mellett, a munkaterhek megnövekedését is eredményezi. Sajnos ezt a jelenséget iskolánkban már saját bőrünkön tapasztaljuk. Az elmúlt 5 éven belül 4 tanító kollega ment nyugdíjba, s helyettük nem érkezett más. Felső tagozaton szakos ellátottság hiányával küszködünk, illetve kieső kollegák óráját kell átvenni. Ez óraszámaink és a helyettesített órák mértékét is kellően megnöveli. Így nemcsak a régebbi „motorosok” élvezik a megnövekedett tanórák okozta leterheltséget, hanem pályakezdőinknek is kijut a jóból. Mint fentebb láthattuk 29-30 órával is rendelkeznek. A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő heti 22-26 óra, a lekötött munkaidő 32 óra, és a heti teljes munkaidő heti 40 óra. Ez azt feltételezheti, hogy aki 26 tanítási órával rendelkezik egy héten, és 3 alkalommal beírják napi két órában még helyettesíteni, az letanított teljesen ingyen és bérmentve 32 órát. Ugyanis eseti helyettesítésekre csak 30 alkalom után jár juttatás. Egy alkalom az nem egy tanórát jelöl, jelölhet kettőt is. Ez heti 6 órában áll meg, az felett már kötelesek fizetni. A tartós helyettesítés után jár plusz bérezés. És akkor még nem említettük a rengeteg adminisztrációs tevékenységet, illetve a felkészülést.

Az alacsony bérezéssel, mint közös ponttal folytatnám, – bár a kezdő pedagógusok válaszaiban csupán leheletnyit említik, de akkor is ott van, mint probléma – mivel szorosan kapcsolódik a pedagógushiányhoz, a munkaterhekhez, a minőségi oktatáshoz. „Két fő oka van annak, hogy a pedagógushallgatók lemorzsolódnak a pályáról. Az egyik az alacsony kezdőfizetés (még a jelenlegi bérminimumot sem érné el, ha nem egészítenék ki), a másik pedig az iskolai gyakorlat negatív tapasztalatai. Ilyenkor sokszor szembesülnek a pedagógushallgatók azzal, hogy jóval több órában dolgoztatja őket az iskola, mint amit a törvény előírna” (Lannert 2021. 8). Úgy gondolom, ez nem túl vonzó egy diplomás, értelmiségi ember számára. A pedagógusbérek merőben elmaradnak nemcsak a nemzetközi, de a nemzetgazdasági átlagtól is. A pedagógus-életpályamodell sem váltotta be a hozzá fűző reményeket, csak egyfajta nyűgként tekintenek rá a pedagógusok, mivel csupán a munkaterheket növelik, elenyésző ellenzolgáltatás fejében.

Manapság egy szakképzésből kikerülő munkavállaló többet keres, mint egy pedagógus. Neki nem kell hazavinnie a munkáját, nem kell, hogy a családjától elvegye a minőségi időt, amit velük tölthet. Nem csoda, hogy nem vonzó a pedagóguspálya, nem csoda, hogy a pályakezdők vagy el sem indulnak a pályán, vagy pár év után váltanak. S azon sem csodálkozhatunk, hogy pedagógusok tömkelege hagyja el a pályát eme tényezők miatt.

A megbecsülés és az elismerés hiánya mindezekből következik. A mai társadalom sajnos nem becsüli meg a pedagógusokat, az oktatásba nem fektet a magyar politika. Köztudott pedig, hogy egy nemzet versenyképességét az oktatáspolitikája határozza meg. Ezen sajnos mi egyelőre nem tudunk változtatni, de reménykedünk egy jobb helyzetben. Azon viszont igen, hogy saját kollegáinkat elismerjük, hogy megveregessük a vállukat, hogy jól csinálják, amit csinálnak. Ahogy azt több tanulmány is említi, a kiégés megelőzésében segít, ha társas kapcsolataink megfelelőek, ha érezzük, hogy elismernek bennünket. Ebben a szakmában erre nagy szükség lenne. Úgy gondolom intézményi szinten erre nagyobb hangsúlyt kéne fektetni. Egy vezetőnek erkölcsi megsegítésben és szakmai elismerésben kell részesíteni kollegáit, hisz ez egy olyan gesztus, ami szerintem minden anyagi juttatásnál többet ér. Itt kell megemlíteni, hogy a pályakezdőnek az elismerés épp olyan fontos, mint egy rutinos pedagógusnak. Ezért törekednünk kell arra, hogy fiatal kollegáinkat buzdítsuk, dicsérjük meg, ha valamit jól csináltak. Ebben is nagy szerepe van a mentornak, hisz neki tudatosan is ez a dolga.

A munkavállalók munka iránti motivációját befolyásolja a megfelelő munkahelyi környezet. A munkavégzés csak akkor lehet hatékony, ha biztosított a megfelelő tárgyi feltétel. Ennek hiányában az elégedettségi faktor csökken, a munkahelyi stressz növekszik, ami szintén a kiégést befolyásoló stresszorok egyike. Úgy gondolom egy iskolának fontos, hogy jól felszerelt, eszközökben gazdag legyen, hisz így lehet csak hatékony és modern a nevelő-oktató munka. A pedagógus munkája eszközigényes. Ha csak a szemléltetésre vagy motivációra gondolunk elengedhetetlen része a munkánknak. Mivel egy kezdő pedagógus a tanítás során viszonylag csak önmagára tud összpontosítani, arra, hogy mindent úgy csináljon, ahogy azt eltervezte, ezért fontos, hogy megfelelő eszközök álljanak a rendelkezésére munkája során. S minthogy az eszközök elhasználódottsága mindkét csoportnál előjött, ezért nagy figyelmet kell erre fordítanunk a közeljövőben.

Az utolsó közös pont, ami a táblázat alapján mind a gyakorló pedagógusoknál, mind a pályakezdőknél előfordul, az a tanulók motivátlansága, és a fegyelmezési probléma. Sokan azt gondolják, hogy fegyelmezési gondjai csak fiatal kollegáknak lehet. Ez sajnos a mai világban már nem így van. Ennek számos oka lehetséges. Közre játszhat a pedagógusok alacsony megbecsülése, a szociális hátrányok, kulturális értékrendek, illetve generációs különbségek is.

Ez a négy terület már magában is megérne egy-egy fejezetet, de gondoljunk csak bele, mi van, ha ezek összeadódnak. Mivel mi egy integráló intézmény vagyunk, ezek a tényezők nálunk ténylegesen hatványozva fordulnak elő. Tanulóink 42%-a halmozottan hátrányos helyzetű. A 131 halmozottan hátrányos helyzetű tanulóból 90 tanuló állami gondozott, akik főleg nevelőszülőknél élnek. Ezeknek a gyerekeknek a többsége valamilyen mentális nehézséggel, zavarral küzd. Sajnos ezekkel a mentális problémákkal sokszor nem tudunk mit kezdeni, és megfelelő segítséget sem kapunk a megoldásuk érdekében. A tananyag átadása mellett, így nekünk ezekkel a speciális feladatokkal is meg kell küzdenünk, ami sokszor nehézséget jelent még a gyakorló pedagógusoknak is.

A felsorolásban szereplő további problémák, nehézségek inkább már csak az adott csoportra jellemzőek, hisz jobbra életkor és gyakorlatfüggők.

### **2.3.A szakmai fejlődés tényének összegzése**

Amikor erre a képzésre jelentkeztem, nem gondoltam bele, hogy kimenetként a mentorálásról, a mentori feladatok gyakorlati alkalmazását bemutató szakmai portfólió megírása lesz a fő feladatom. Mivel fontosnak tartom a pedagógus-utánpótlást, és nincs benne tapasztalatom, ezért szerettem volna ezt a képzést elvégezni. Így a témaválasztás némi gondot okozott. Arról ugyanis nem tudok írni, amiről nincs tapasztalatom. Ezért végig kellett gondolnom a lehetőségeimet. Számba vettem, amit a képzés során tanultam és megpróbáltam a mindennapi gyakorlati tevékenységemmel összegyúrni. Így jutottam arra a következtetésre, hogy intézményemben megvizsgáljam a pedagógusok és kezdő pedagógusok problémáit, nehézségeit, melyek által majd jobban beleláthatok azokba a tényezőbe, melyektől jobb mentor lehetek. Persze ez egy nagyon nehéz, és tudatos tervezőmunkát igényelt. Úgy érzem ezáltal egy határozott szakmai fejlődésen mentem át. Számtalan szakirodalmat és kutatást olvastam, mellyel bővült tudásom, és reflektív módon végiggondolhattam saját oktató-nevelő munkámat, illetve szakmám nehézségeit és a nehézségek okozta problémák leküzdésének lehetőségeit. Úgy gondolom megismertem a mentori szerepkört. A képzés során nyújtott ismereteket és a vizsgálatom által feltárt nehézségeket számba véve igyekszem majd mentori tevékenységembe beleépíteni, és szem előtt tartani.

## 2.4.Összegző reflexió a szakmai fejlődésről

Nehezen szántam rá magam, hogy újra iskolapadba üljek. De hálás vagyok mindenkinek, aki nek egy kicsit is szerepe volt benne, hogy erre a képzésre jelentkeztem. Nemcsak szakmai ismereteim bővültek, de olyan szakmai és személyes kapcsolatokra is szert tettem, melyek fejlesztő és támogató módon hatnak további munkámra.

A képzés rávilágított arra, hogy pedagógiai tervezőmunkámat és tevékenységemet még tudatosabban szervezzem, hisz mentorként én leszek a példa, én leszek az, aki világítótoronyként funkcionál a tengeren lévő hajónak.

Tudatosabban fogom megélni különböző pedagógusszerepeimet. Külön odafigyelek a szakmai társas kapcsolatok ápolására, a segítő együttműködésre.

Betekintést nyerhettem az iskola, mint szervezet működésébe, jobban átlátom a pedagógiai tevékenységek irányítását, s képes vagyok ezek elemző értékelésére is.

Újra felfedeztem, hogy milyen fontos az önismeret, az önreflexió, hisz ezek visznek előre, hogy mindennapi oktató-nevelő munkámat még tudatosabban elemezzem, tanulóimat minél differenciáltabban értékelhessem az egyéni fejlődésük érdekében . Fontos, hogy megfelelően tudjunk reflektálni saját tevékenységünkről, érzelmeinkről. Csak így tudjuk hitelesen átadni mindazt, ami számunkra értékes és fontos.

### **3. További tanulási és fejlődési célok megfogalmazása**

#### **3.1. A képzésen tanultak beépítésének lehetőségei a saját munkámban**

A képzés során számos új ismerettel gazdagodtam, amit majd a jövőben be tudok építeni munkám során. Főleg az első évben tanultak nyújtanak erre lehetőséget, mivel azok épültek a mentori feladatkörre. Nagy érdeklődéssel fordultam minden olyan ismeret felé, ami számomra újdonság volt. Felettébb érdekesnek találtam az Ifjúkor pszichológiája című tantárgyat, melyen a generációkkal, és a generációs különbségekkel ismerkedtünk meg. Azóta is érdekel a téma, és más szemmel nézek a nálam fiatalabb korosztályra, s ezek ismeretében próbálom értelmezni cselekedeteiket, s mentori tevékenységemnél szem előtt tartani őket. Mindig izgatottan vártam az esetmegbeszéléseket, hisz mentálisan olyan többletet adott, mely előrébb lendített a mindennapokban. S nem utolsó sorban nagyon hasznosnak bizonyult az önreflexió terén is. Muszáj volt megállni és megvizsgálni önmagunk tevékenységét, a munkánkat, a munkánk során előforduló problémákat, azt hogy mit csinálunk, mit akarunk, hogy érezzük magunkat és merre tartunk. Mindezek nagy hatással voltak rám, hisz munkám és a mentori feladatok folyamatos monitorozást kívánnak. A mentori feladatok, szerepkörök, a pályakezdő pedagógusok problémái, ezek mind olyan témakörök voltak, melyekből talán a legtöbbet profitálhattam. Nagyon örültem annak a lehetőségnek, hogy két kurzus erejéig betekintést nyerhettem saját intézményem szervezetébe, és megtudhattam mitől is lehetne hatékonyabb. Ez pont kapóra jött nekem, hisz ettől a tanévtől alsós munkaközösség-vezető lettem, így jobban belelátok ezekben a szervezeti sajátosságokba. Úgy gondolom, hogy megfelelő elméleti alapokat kaptunk, melyek a gyakorlattal válnak kerek egészzé.

A pedagógusok és pályakezdő pedagógusok problémái elnevezésű kurzus olyan nagy hatással volt rám, hogy portfólióm témájának is ezt választottam, csak saját intézményemre levetítve. Szerettem volna jobban beleásni magam ebbe a témába, mert úgy gondolom, hogy a pedagógus jólléte a tanulók jóllétét eredményezi. Fontosnak tartom, hogy megismerjük a pályakezdők problémáit is, hiszen csak így tudunk megfelelő segítséget nyújtani a számukra. Szerencsésnek érzem magam, mert öt pályakezdőnek ismerhettem meg a véleményét, és hasonlíthattam össze a gyakorló pedagógusok problémáival. Tettem mindezt annak érdekében, hogy a közeljövőben, iskolánkban a mentori tevékenységet, a mentori munkát hatékonyabban tudjuk megszervezni. Intézményemnek ugyan van gyakorlonoki szabályzata, de nincs olyan dokumentuma, mely segítené a mentorokat a hallgatókkal való munkájuk során. Vizsgálatom eredményeit figyelembe véve terveim között szerepel, egy olyan mentori segédlet megalkotása iskolám részére, mely segítséget nyújthat a harmad és negyedéves hallgatók mentorálási folyamatában.



### **3.2. Az elméleti ismeretek és a gyakorlati tapasztalatok összevetése, reflektálása**

Iskolánk azon intézmények egyike, ahova pedagógus hallgatókat pedagógusasszisztensi munkakörbe közvetít ki a MATE Kaposvári Campus a Kaposvári Tankerülettel karöltve. Ez több szempontból is szerencsés megoldás. Intézményünkben ezáltal csökken a pedagógushiány okozta túlterheltség, a pedagógushallgató pedig kipróbálhatja magát a gyakorlatban, nagyfokú tapasztalatra tehet szert. Úgy alakult, hogy a második félévben ezen program keretén belül érkezett hozzánk egy harmadéves hallgató, akinek én lehetek a mentora. Nagyon örültem a lehetőségnek és megtiszteltetésnek érzem, hogy én lehetek számára a példa. Úgy érzem egy jó kapcsolat kezdete lesz, hisz már az elején megtaláltuk a közös hangot. Figyelemmel kísérem a mindennapjait és segítem a beilleszkedését az intézménybe.

A képzés alatt a szakmai gyakorlat mindennél többet ért, hisz itt tapasztalhattam meg miként kell egy hallgatót felkészíteni a tanítási gyakorlatára. Ezen ismereteimet nemsokára alkalmazhatom, mivel mentoráltam elkezdte kéthetes tanítási gyakorlatát iskolánkban. Számos dolgot szem előtt kell tartanom, amit a képzés során tanultam, ahhoz hogy jó segítője legyek a rám bízott hallgatónak. Igyekszem az életkori sajátosságait figyelembe véve támogatni, a lehető legjobb tudásom szerint terelgetni, hogy a mindennapi nehézségek ellenére meglássa a pálya szépségét és napos oldalát is.

Az elmúlt másfél év alatt számos olyan elméleti és gyakorlati ismeretet kaptam, melyekkel szaktárgyi tudásom bővült, pedagógiai tervező munkámat és tevékenységeimet sokkal tudatosabban élem meg. Ezt a tudatosságot igyekszem kompetenciáim fejlesztésére is fordítani.

### **3.3. További szakmai tervek**

Számos szakmai tervem van, amit remélhetőleg lesz is alkalmam majd megvalósítani. Elsősorban szeretném az elkezdett mentori tevékenységemet folytatni, és jól folytatni. Fontos küldetésnek tartom a jövőt illetően, hogy a fiatalokat a pályára csábítsuk és azon meg is tartsuk. Ennek érdekében fontos, hogy szakmai tudásomat megosszam és átadjam a jövő generációja számára.

Az elkövetkezendő 1-2 évben szeretném elvégezni a közoktatásvezetői képzést, mivel vannak ilyen irányú ambícióim is. Szeretnék egy hatékony jól működő iskolát vezetni, ahol a

gyerekek és a pedagógusok is jól érzik magukat. Tudom ez egy idealisztikus elképzelés, de eltökélt vagyok az iránt, hogy a pedagógusok mentálhigiénés állapotán javítani kell. Ezt persze számos tényező befolyásolja, de úgy gondolom, hogy kis odafigyeléssel tehetünk ellene.

Integráló tevékenységünk mellett fontosnak tartom a tehetséggondozást, mivel úgy érzem ez a fajta tevékenység az évek során nem kapott akkora figyelmet, mint a felzárkóztatás. Véleményem szerint intézményünknek egy új innovációra lenne szüksége, hogy megújulhasson. Ez persze nem megy egyik napról a másik, ez egy hosszú folyamat. De ha a cél megvan, akkor már csak a hozzá vezető utat kell megtalálni.

Végül, de nem utolsó sorban szeretném idővel megcélozni a Mesterpedagógusi fokozatot. Szakmai utam végén felérni a csúcusra, s úgy nézni majd vissza, hogy megérte.

## Felhasznált irodalom

Chikán Attila (2004): Vállalatgazdaságtan. AULA Kiadó p. 351-35

Di Blasio Barbara - Paku Áron - Marton Melinda(2011): A mentor mint kapuőr a tanári professzió kialakításában Új pedagógiai szemle 61.évf. 11-12.sz., 2011, 185-186 p.

Elérhető:[http://www.epa.hu/00000/00035/00150/pdf/EPA00035\\_upsz\\_2011\\_11-12\\_183-193.pdf](http://www.epa.hu/00000/00035/00150/pdf/EPA00035_upsz_2011_11-12_183-193.pdf)

Letöltés dátuma: 2023. 01. 04.

Fazekas Elek-Totyik Tamás(2019): Pedagógusok munka- és munkaidő- terhelésének kutatása. Budapest, Pedagógusok Szakszervezete 14p.;30p.

Elérhető:[https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/02/81/04/dd/1/Pedag\\_gusok\\_munka\\_s\\_munkaid\\_terhel\\_s\\_nek.pdf](https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/02/81/04/dd/1/Pedag_gusok_munka_s_munkaid_terhel_s_nek.pdf)

Letöltés dátuma: 2023. 01. 04.

Holecz Anita- Molnár Szandra(2014): Pedagógusok pozitív pszichológiai tükrében: a jóllétet erősítő tényezők jellemzői a pályán. Iskolakultúra 2014/10

Elérhető: <http://www.iskolakultura.hu/index.php/iskolakultura/article/view/21567/21357>  
<http://www.iskolakultura.hu/index.php/iskolakultura/article/view/21567>

Letöltés dátuma: 2022. 12. 12.

Horváth Szilárd (2020): A pedagógus életpályamodell a mindennapokban. Köztes-Európa XII. évfolyam – 2020/1. szám 88 p.

Elérhető: [http://acta.bibl.u-szeged.hu/71809/1/koztes\\_europa\\_2020\\_001\\_075-089.pdf](http://acta.bibl.u-szeged.hu/71809/1/koztes_europa_2020_001_075-089.pdf)

Letöltés dátuma: 2023. 04. 01.

HORVÁTH Szilvia (2014): Pedagógus burnout prevenciójának lehetőségei. – In: Mozgás, környezet, egészség / szerk. Karlovitz János Tibor. – Komárno : International Research Institute s.r.o. – 155-173. p. [elektronikus dokumentum]88 p.;155 p.

Elérhető: <http://www.irisro.org/health2014dec/33HorvathSzilvia.pdf>

Letöltés dátuma: 2020. 04. 30.

Kontra József (2011): A pedagógiai kutatások módszertana. Egyetemi jegyzet. Kaposvári Egyetem

Elérhető: <https://mek.oszk.hu/12600/12648/12648.pdf>

Letöltés dátuma: 2023. 04. 04.

Lannert Judit (2021): Zárótanulmány az emberi erőforrás-szűkösségekről a magyar közoktatásban. Kutatási zárójelentés. T-TUDOK Tudásmenedzsment és Oktatáskutató Központ Kft. Budapest 8 p.; 40 p.

Elérhető:[https://www.t-tudok.hu/files/2/kutatasi\\_zarojelentes\\_t-tudok\\_magyar\\_210x297mm.pdf](https://www.t-tudok.hu/files/2/kutatasi_zarojelentes_t-tudok_magyar_210x297mm.pdf)

Letöltés dátuma: 2023. 03. 29.

Mihálka Mária- Pikó Bettina (2018): Pedagógusok étellel való elégedettsége és összefüggése a kiégéssel, valamint a pszichoszomatikus egészség mutatóival. Mentálhigiéné és Pszichoszomatika 19 (2018) 2, 140–157 p., Szeged

Elérhető: <http://real.mtak.hu/81390/1/0406.19.2018.006.pdf>

Letöltés dátuma: 2023. 04. 02.

Nagybajomi Csokonai Vitéz Mihály Általános Iskola és Kollégium Szervezeti és működési szabályzata

Elérhető: <https://kir2info.kir.hu/pub/Index/201181>

Letöltés dátuma: 2023. 04. 17.

N. Kollár Katalin –Szabó Éva (2004): Pszichológia pedagógusoknak 381 p. ; 408-409 p.

Elérhető: [http://mte.eu/wp-content/uploads/2019/12/Kollar-Szabo\\_-\\_Pszichologia\\_pedagogusoknak.pdf](http://mte.eu/wp-content/uploads/2019/12/Kollar-Szabo_-_Pszichologia_pedagogusoknak.pdf)

Letöltés dátuma: 2022. 10. 11.

Pál Eszter-Töröcsik Mária (2013): Irodalmi áttekintés a Z generációról Pécsi Tudományegyetem 4-12p.

Elérhető:[https://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/images/szervezet/intezetek/mti/pal\\_torocsik\\_irodalmi\\_attekintes\\_a\\_z\\_generaciorol\\_2013.pdf](https://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/images/szervezet/intezetek/mti/pal_torocsik_irodalmi_attekintes_a_z_generaciorol_2013.pdf)

Letöltés dátuma: 2023. 01. 03.

Podráczky Judit (2022.09.17.): A köznevelési intézmény szervezete (előadás)

Elérhető:[https://elearning.uni-mate.hu/pluginfile.php/859906/mod\\_resource/content/1/koznev\\_int\\_szervezete.pdf](https://elearning.uni-mate.hu/pluginfile.php/859906/mod_resource/content/1/koznev_int_szervezete.pdf)

Letöltés ideje: 2022. november. 07.

Sági Matild-Varga Júlia (2012): Pedagógusok

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

Letöltés dátuma: 2023. 01.03.

Szebeni Rita-Dorner László-Hanák Zsuzsanna (2015): Tanári-tanulói személyiség-és képesség-fejlesztés elméleti és módszertani lehetőségei Eger, Líceum Kiadó 110 p.

Elérhető:[http://p2014-26.palyazat.ektf.hu/public/uploads/14-tanari-tanuloi-szemlyiseg\\_55e9c696ebf28.pdf](http://p2014-26.palyazat.ektf.hu/public/uploads/14-tanari-tanuloi-szemlyiseg_55e9c696ebf28.pdf)

Letöltés dátuma: 2023. 01. 04.

Szivák Judit(1999): A kezdő pedagógus. Iskolakultúra, 1999/4 3-13 p.

Elérhető: [http://epa.oszk.hu/00000/00011/00026/pdf/iskolakultura\\_EPA00011\\_1999\\_04\\_003-013.pdf](http://epa.oszk.hu/00000/00011/00026/pdf/iskolakultura_EPA00011_1999_04_003-013.pdf)

Letöltés dátuma: 2022. 12. 12.

Szivák Judit (2014): Reflektív elméletek, reflektív gyakorlatok. ELTE Eötvös Kiadó  
13 p. Budapest

Elérhető: <https://www.eltereader.hu/media/2016/05/Szivak-READER.pdf>

Letöltés dátuma: 2023. 04. 15.

Varga Daniella(2020): SWOT elemzés készítése és használata a gyakorlatban

Elérhető: <https://daniellavarga.hu/swot-elemzes/>

Letöltés dátuma: 2023. 01. 03.

Varga Szabolcs (2021): A szupervízió mint a (gyógy)pedagógusi önreflexió egyik lehetséges eszköze. A múltból táplálkozó jövő – hagyomány és fejlődés XXV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete 242 p.

Elérhető: [https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2021/05\\_03\\_.pdf](https://lib.sze.hu/images/Apaczai/kiadv%C3%A1ny/2021/05_03_.pdf)

Letöltés dátuma: 2023. 04. 04.

## Ábrák jegyzéke

1. számú ábra: Intézményem szervezeti vázrajza
2. számú ábra: Korosztályok eloszlása a tantestületben
3. számú ábra: Nemek szerinti eloszlás
4. számú ábra: A válaszadók pedagógus-életpályamodellel szerinti besorolás
5. számú ábra: A pedagógus-életpályamodellel anyagi és előmeneteli rendszere arányban van-e a pedagógussal szemben támasztott követelményekkel?
6. számú ábra: Kollegákat érintő problémák
7. számú ábra: Munkahelyi légkör
8. számú ábra: Vannak-e fegyelmezési gondjai?
9. számú ábra: Heti óraszámok helyettesítés nélkül
10. számú ábra: Pedagógusaink teljes munkaidőn kívüli átlagos terhelése, melyet neveléssel-oktatással összefüggő feladatokkal töltenek
11. számú ábra: Intézményem pedagógusai mennyire érzik magukat túlterheltnek
12. számú ábra: A túlterheltség lehetséges okai.
13. számú ábra: Családi kötelezettségeit mennyire tudja ellátni?
14. számú ábra: Hogy ítéli meg mennyire fáradt el mentálisan az elmúlt 1-2 év során?
15. számú ábra: Hogy ítéli meg a leterheltség miatti egészségügyi állapotát az elmúlt 1-2 évben?
16. számú ábra: A válaszadók eloszlása a szupervízió szükségessége alapján
17. számú ábra: Pedagógusaink jövőbeli tervei hivatásukkal kapcsolatban

## Mellékletek

### 1. melléklet



## A pályán dolgozó (nem kezdő)pedagógusok nehézségei, problémái

Kedves Kollégák!

Kérek Benneteket töltsétek ki a következő kérdőívet! Pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzés- mentori, vezető tanári feladatokra való felkészítés szakán irandó portfóliomhoz lenne rá szükségem!

Köszönöm szépen!

1.Melyik nemhez tartozik? \*

nő

férfi

2. Melyik korosztályhoz tartozik? \*

25-30 év

31-40 év

41-50 év

51-60 év

60 felett

3. A pedagógus-életpálya mely fokozatába van jelenleg besorolva? \*

- Pedagógus I.
- Pedagógus II.
- Mesterpedagógus
- Kutatótanár

⋮

4. Ön szerint a pedagógus-életpályamodell anyagi és előmeneteli rendszere arányban van-e a pedagógussal szemben támasztott követelményeknek (munkarend, ellenőrzési-értékelési rendszer, dokumentáció mennyisége stb.) \*

- Igen, a követelmény és az elismerés összhangban van.
- Nem, de reménykedem, hogy a jövőben javulni fog a helyzet.
- Nem, túl sokat várnak el, túl kevés juttatásért.
- Nem kívánok válaszolni.

5. Hogy ítéli meg mennyire fáradt el mentálisan az elmúlt 1-2 év során? \*

	1	2	3	4	
egyáltalán nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nagyon

6. Heti óraszám helyettesítések nélkül? \*

- 20 alatt
- 20-22
- 23-26
- 26 felett



7. Hetente átlagosan mennyi idő tölt a teljes munkaidőn kívül a neveléssel-oktatással összefüggő egyéb feladatokkal? \*

- munkaidőn kívül nem dolgozom
- 2-5 órát
- 6-10 órát
- 10 óránál többet

8. Mennyire érzi túlterheltnek magát? \*

- |                | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |                  |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| egyáltalán nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | teljes mértékben |

9. Ha túlterhelt mi okozza? Több válasz is lehetséges. \*

- adminisztráció
- felkészülés
- magas óraszámok
- helyettesítések
- egyéb

10. Hogyan ítéli meg a leterheltség miatti egészségügyi állapotát az elmúlt 1-2 évben? \*

- változatlan
- többször voltam beteg a megszokottnál
- tartós betegségem lett
- nem tudom megítélni

11. Családi kötelezettségeit mennyire tudja ellátni? \*

- éppen hogy
- kisebb-nagyobb gondokkal
- teljesen jól

12. Hogyan ítéli meg a munkahelyi légkört? \*

- nagyon rossz
- inkább rossz
- közömbös
- inkább jó
- nagyon jó

13. Vannak-e fegyelmezési gondjai? \*

- nincsenek
- néha
- gyakran

14. A felsorolatkból mely problémák érintik Önt? Több válsz is lehetséges. \*

- elismerés hiánya
- alacsony bérezés
- magas óraszámok
- gyakori és fizetetlen helyettesítések
- vezetés hozzáállása
- munkahelyi légkör
- kollegialitás hiánya
- tanulók motiválatlansága

- megnövekedett adminisztráció
- felkészülés tanórákra
- eszközök hinya, elhasználódottság
- szülőkkel való konfliktusok
- saját család háttérbe szorulása

15. Hogy ítéli meg a szupervízió szükségességét a pedagógusi pályán? \*

- |                  |                       |                       |                       |                       |                       |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |                       |
| nincs rá szükség | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | nagy szükség lenne rá |

16. Az előrevetített jövőt illetően milyen gondolatai vannak hivatásával kapcsolatban? \*

- Bármilyen is maradok a pályán.
- Még várok, hátha jobb lesz a helyzet.
- Gondolkodom a pályaelhagyásban.
- Nincs más lehetőségem (nyugdíj előtt állok, nincs más végzettségem, nincs más munkalehetőség a körn...
- Nem kívánok válaszolni.

## 2. melléklet

### **Pedagógus interjú leendő/kezdő pedagógusokkal**

1. Miért választotta a pedagógus pályát?
2. Hogy került intézményünkbe?
3. Milyen munkakörben dolgozik?
4. Mi a státusza/pedagógus fokozata?
5. Milyenek voltak az első benyomásai az iskolánkról?
6. Milyen tevékenységet végez? Mit tart/tanít? Hány órában?
7. Mennyit készül a tanórákra/foglalkozásokra?
8. Mi okoz gondot a tervezés során?
9. A mindennapi gyakorlatában vannak-e problémái, nehézségei? Ha igen, mik azok?
10. Mennyire hasznosak a főiskolán/egyetemen nyújtott ismeretek a gyakorlatban?
11. Kitől kap munkahelyén segítséget, támogatást?
12. Mi a benyomása a kollégákról, tantestületről?
13. Gondot okoz-e az iskola, mint szervezet megismerése? Ha igen, miért?
14. Mi a véleménye azokról a tanulócsoportokról, akikkel Ön foglalkozik?
15. Milyenek látja munkakörülményeit (pl.: iskola felszereltsége)?
16. Ön szerint melyek azok a területek, kompetenciák, amelyek hiányát érzékeli saját munkája során?
17. Hogy érzi magát jelenleg?
18. Mik a tervei a jövőt illetően?

## Nyilatkozatok

### NYILATKOZAT

Alulírott KUSTOSNÉ ANTAL VERONIKA, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Kaposvári Campus, Pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzés – Mentori, vezetőtanári feladatokra való felkészítés 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 Portfólióm egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Neveléstudományi 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: Nagybajom, 2023. 04. 25.

  
Hallgató

### NYILATKOZAT

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

A Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot/Portfóliót záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom\*.

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

Kelt: Kaposvár év április hó 25. nap

  
Belső konzulens

\*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!