

Міністерство освіти і науки України
Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II
Кафедра педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління
закладом освіти

Реєстраційний № _____

Кваліфікаційна робота
Педагогі-практики у професійній діяльності (Кар'єрні мотивації та кар'єрна
стійкість)

Водолма Собріно Габорівна

Студент(ка) IV-го курсу

Освітня програма: Початкова освіта

Спеціальність: 013 Початкова освіта

Рівень вищої освіти: бакалавр

Тема затверджена на засіданні кафедри

Протокол № _____ / 202_

Науковий керівник:

Ланці Вікторія Г.

(викладач)

(науковий ступінь, вчене звання, посада)

Завідувач кафедри педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та
управління закладом освіти:

Біда Олена

Анатоліївна

(доктор педагогічних наук, професор)

Робота захищена на оцінку _____, «__» _____ 202_ року

Протокол № _____ / 202_

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою ЗУІ
Протокол №2 від „28”лютого 2024 р.
Ф-КДМ-3

Міністерство освіти і науки України
Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II

**Кафедра педагогіки, психології, початкової, дошкільної освіти та управління
закладом освіти**

Кваліфікаційна робота
**Педагогіки-практики у професійній діяльності (Кар'єрні мотивації та
кар'єрна стійкість)**

Рівень вищої освіти: бакалавр

Виконавець: студент(ка) IV-го курсу

Водолма Собріно

Габорівна освітня програма:

Початкова освіта спеціальність

013 Початкова освіта

Науковий керівник: **Ланці Вікторія Г.**

(викладач)

(науковий ступінь, вчене звання, посада)

Рецензент: **Поллої К. Д.**

(доктор філософії, доцент)

(науковий ступінь, вчене звання, посада)

Берегове

2025

Ukrajna Oktatási és Tudományügyi Minisztériuma

II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola

**Pedagógia, Pszichológia, Tanító, Óvodapedagógia, Oktatási Intézményvezetés
Tanszék**

**GYAKORLÓ TANÍTÓK A PÁLYÁN(PÁLYAVÁLASZTÁSIMOTIVÁCIÓK ÉS
PÁLYÁN MARADÁS)**

Szakdolgozat

Készítette: Vadalma Szabrina

IV. évfolyamos tanító

szakos hallgató

Témavezető: Lánczi Viktória

főiskolai tanár

(tudományos fokozat, cím, tisztség)

Recenzens: Pallay Katalin

docens

(tudományos fokozat, cím, tisztség)

Beregszász – 2025

Bevezetés.....	5
I. PÁLYAVÁLASZTÁS.....	6
1.1 Pályán maradás és pályaelhagyás.....	7
1.2. Pályakezdő pedagógusok.....	8
1.3. Megküzdési stratégiák.....	12
1.3.1. Mik tartják a pedagógust az iskolában.....	13
II. PÁLYAMOTIVÁCIÓ.....	15
2.1. Iskolai légkör.....	16
2.2. Gyakorló pedagógusok motivációja.....	16
III. PÁLYÁNMARADÁS.....	18
3.1 Iskolai légkör a pályán maradásban.....	19
3.2 Stressz és kiégés.....	20
3.3. Képzés és továbbképzés.....	21
IV. GYAKORLÓ PEDAGÓGUSOK PÁLYAMOTIVÁCIÓI – PILOT VIZSGÁLAT.....	22
Összegzés.....	34
Висновки (Rezümé).....	35
Felhasznált irodalom.....	36
Forrás.....	37

Зміст

ВСТУП.....	5
I. ВИБІРСПЕЦІАЛІСТ.....	6
1.1 Залишення та вихід з курсу	7
1.2 Вчителі - початківці.	8
1.3 Стратегії подолання.	12
1.3.1 Що тимає чителі в шолі.	13
II. КАРЄРНА МОТИВАЦІЇ	15
2.1 Шкільна атмосфера.	16
2.2 Мотивація вчителів - практиків.	16
III. ЗАЛИШАЄМО НА ДОРОГІ	18
3.1 Шкільна атмосфера, що залишатися на дороз.....	19
3.2 Штресс і вигорання.....	20
3.3. Навчання та підвищення кваліфікації.....	21
IV. КАРЄРНА МОТИВАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ - ПРАКТИКІВ - ПІЛОТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ	22
ВИСНОВКИ.....	34
ДЖЕРЕЛО.....	36

Bevezetés

Az szakdolgozatom során a pedagógus pályaválasztását, valamint a pálya motivációját fogom szélesebb körben tanulmányozni.

Pályaválasztás: Először is a szakdolgozatom során azt kutattam, hogy miért választják a pedagógus szakmát. Több tényező is áll a háttérben. Elsősorban azért választják ezt a szakmát, mert szükségét érzik annak, hogy tudást adjanak át a következő generációnak és jobb irányba neveljék őket. Több kutatás is bebizonyította azt, hogy több tanár azért választotta ezt a szakmát, mert iskolás korában volt olyan tanár, akire felnézett és ő is olyan akart lenni, valamint vagy a családi körben volt valaki tanár és ez motiválta őt. Fény derült arra, hogy külföldön motiváló tényezőnek számít a jó fizetés. Ez hazánkban visszaesik, mivel a tanári bér nem túl magas, de is is többen választják ezt a szakmát az elismerés és a megbecsülés miatt.

Hazai kutatásokban viszont nagy mértékben szerepet játszik a kiégés veszélye, mert sok terhelés éri az újonnan érkező tanárokat. Ugyanakkor a kutatás arra is rámutatott, hogy a kiégéssel szemben, van pozitív oldala is ez a munka iránti elköteleződés. Sokan azért maradtak a pályán, mert elkötelezték magukat és bizonyítani akartak saját maguknak.

Pályamotiváció: A motivációjuk többféle lehet, jöhet belső motiváció, amely az önmegvalósítás, a kihívások és hogy fontos szerepet töltsenek be kollégaként. Külső tényezők is motiválhatják azokat, akik a tanári pályát választják. Ilyen például, hogy hasznosak legyenek a társadalomnak és formálni tudják a fiatalok és a gyerekek jövőjét. A gyakorló pedagógusoknak is hasonló a motivációjuk, viszont ők már figyelembe veszik az anyagi létet is.

Pályán maradás: A pályán maradásban nagy szerepet játszik az iskolai légkör. A pályakezdő pedagógusok pályán maradásában pozitív benyomás szükséges. Bízgatás, segítség és befogadás. Ezek nagyon fontosak, hogy a pályán maradjanak. Sokszor nem tudnak mit kezdeni azzal, hogy kollégatársaik nem fogadják be és nem veszik be őket közös feladatokba. Ezen kívül a magas önbizalommal rendelkezők túllépnek a nehézségeken, odaadással végzik munkájukat és nem veszélyeztetik őket a kiégés.

I. PÁLYAVÁLASZTÁS

1.1 Pályán maradás és pályaelhagyás.

Prather-Jones (Szabó - Fehérváry, 2023) egy kéttényezős modellben felvázolja azokat a tényezőket, amelyek a pályán maradáshoz szükségesek. Ennek megfelelően egyéni és intézményi tényezők határozzák meg, hogy jó úton haladunk-e vagy sem. A személyes tényezők közé tartozik a belső motiváció, a rugalmasság, a korlátok elfogadása, a speciális igényű gyermekek iránti őszinte érdeklődés és a tanár azon képessége, hogy ne érezze magát érintettnak a munkahelyi helyzetekben. Az intézményi tényezők közé sorolja az ügynökség vezetése, a kollégák és a pályafutás kezdeti szakaszában nyújtott támogatást. A pályán tartó tényezők másik lehetséges modellje a külső és belső hatások disszociációja. Perrachione, Rosser és Peterson a missouri általános iskolai tanárok vizsgálata (Szabó - Fehérváry, 2023) során azt találta, hogy a munkával való elégedettség oka a szakmában maradásnak, amely témát több országos tanulmány is vizsgálta. Az eredmények nagymértékben alátámasztják a Prather-Jones-modellt, amely szerint, ha a tanárok valamilyen belső motiváció (pl. a tanítás szeretete, a gyermekekkel való munka szépsége) alapján választják meg a pályájukat, akkor képesek maradni a pályájukon, és annak ellenére, hogy a nehézségek, ezek a belső motivációk később is megmaradnak, és többnyire a pályán maradnak. Ugyanakkor a pályáról való távozást nagyrészt külső tényezők vezérlik.

Magyarországi kutatások szerint a leggyakoribb okok az alacsony gazdasági előnyök, a szakterület alacsony presztízse, a rossz iskolai légkör és az előléptetés nehézsége. Ezenkívül azok a tanárok, akik több nehézséget észlelnek a területen, gyakrabban fontolgatják, hogy elhagyják a pályát, mint azok a tanárok, akik relatíve kevesebb nehézséget észlelnek. A pályaelhagyás gondolata különösen erős azok számára, akik úgy érzik, hogy nem tudják megfelelően kontrollálni a nehézségeket, nem élik meg az autonómiát, vagy úgy érzik, hogy a nehézségek meghaladják képességeiket.

A pedagógus-szakvizsgákon a pályaelhagyás és a kiegészítő kérdései hangsúlyosabbak, mint a megtartási okok feltárása. A kutatások azt sugallják, hogy a munkaerő elhagyására vonatkozó döntés számos okon alapulhat, és összefügghet a személyes életmóddal (például gyermekvállalás, nyugdíj), szociális és oktatáspolitikai tényezőkkel (például alacsony

gazdasági és társadalmi helyzet), vagy intézményi és szervezeti kontextussal. Kulturális különbségeket figyelhetünk meg ezen a területen is. Például az Egyesült Királyságban a magas terhelés és az iskolai környezettel kapcsolatos tényezők a fő okai annak, hogy a tanárok elhagyják a szakmát, az alacsony fizetés csak a negyedik helyen áll, viszont a hazai tanulmányok általában azt mutatják, hogy ez a fő oka annak, hogy a tanárok elhagyják a szakmát, és ennek oka, hogy alacsony az anyagi önbecsülés.

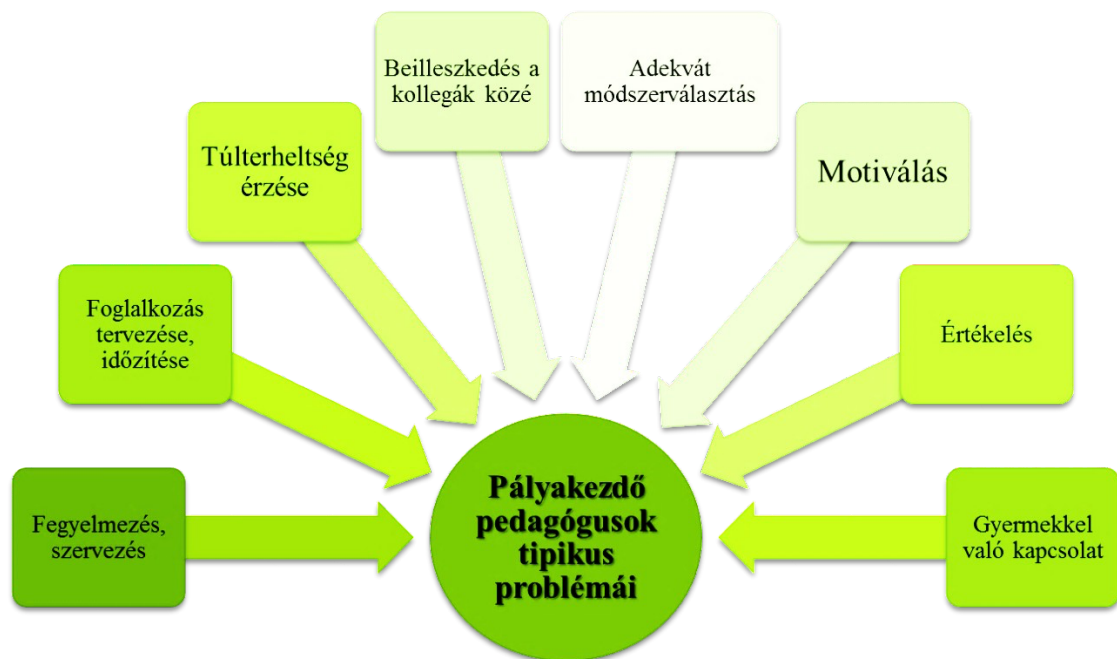
Az OECD TALIS (Teaching and Learning International Survey) felmérése szerint a magyar tanárok az észlelt önhatékonyság és a munkával való elégedettség tekintetében globálisan az utolsó helyen állnak, átlagosan heti 51 órát dolgoznak, túlterheltnek és kimerültnek érzik magukat (Nagy, 2015). Tehát azt látjuk, hogy az alacsonyabb társadalmi és gazdasági megbecsülés magasabb igényekkel párosul. A munkahelyi igény-erőforrás modell szerint az igények dominanciája növeli a kiégés kockázatát, és ezzel együtt a foglalkozás elhagyásának szándékát. Egy magyar kutatás kimutatta, hogy a munkaterhelés növekedésével a kiégés gyorsabban következik be, és a kiégés szoros összefüggésben áll a távozási szándékkal. Emellett a kutatások rámutatnak egy jelenségre is, amely a kiégés pozitív ellentétéként értelmezhető: ez pedig a munka iránti elkötelezettség. Az elkötelezettség három dimenzióval rendelkezik: az energia vagy motiváció a kimerültség ellentéte, az elkötelezettség az elszakadás ellentéte, míg a hatékonyság a csökkent hatékonyság ellentéte. Ha valaki szenvedélyes a munkája iránt, akkor bizonyos mértékig elkerüli a kiégést, és így elkerüli a karrierjének elhagyását. Hasonló feltételezések merülnek fel a kiégési modellekben, amelyek a munkahelyi igények és az erőforrások egyensúlyát hangsúlyozzák. Eszerint a magas igények csak akkor vezethetnek kiégéshez, ha nincs elég erőforrás a munkahelyen. Így a források közvetve javítják a pályán maradás esélyeit. A karrierrel kapcsolatos fontos munkaértékekkel való elégedettség hiánya is jó előrejelzője a pályaelhagyásnak, így feltételezhető, hogy a munkahelyi munkaértékekkel való elégedettség olyan tényező lehet, amely segíti az embereket a munkahelyükön. Vannak azonban olyan tényezők, amelyek közvetlenül összefüggnek a terület iránti elkötelezettséggel.

1.2. Pályakezdő pedagógusok.

A pályakezdő pedagógusok munkájuk tervezése és szervezése során gyakran nem tudják kezelni a csoportba járó gyermekek eltérő személyisége és képességei miatt adódó differenciálási nehézségeket. Így a pedagógusok nemcsak a fejlesztés, hanem a fegyelem is nehézségekkel szembesülnek, hiszen egy nehezen motiválható gyerek könnyen kihagyhatja az órát és megzavarhatja a gondosan megtervezett órarendünket (Szél, 2018). Az egyéni tanítási szituációnak megfelelő módszer ugyanolyan fontos, mint maga a tartalom terjesztése, hiszen a gondosan megválasztott módszertani lépésekkel nemcsak fenntartjuk a gyermek kíváncsiságát, hanem a tanulni vágyás érzését is kialakítjuk benne. Ezért a frissen végzett tanároknak hiába vannak módszerismereteik, hiába, ha nem alkalmazhatók a megfelelő helyzetre. Mert a konvencionális, gyakorlati ismeretek hiányában a tanároknak kezdetben gondosabb és átgondoltabb szervezésre, tervezésre van szükségük, mint a sok éve gyakorló tanároknak.

A pályakezdő pedagógusok nagyon túlterheltnak érezhetik magukat, különösen akkor, ha nem csak a saját munkájukat veszik figyelembe, hanem a gyakornoki munkájukat, az óravázlatok tartalmát és formátumát, valamint a gyakornoki feladatok egyéb feladatait is. A kollégák természetesen segíthetnek a gyakorlati kérdésekben, de azok a fiatal tanárok, akiknek nincs önbizalmuk, szakmai kérdésekkel küzdenek, és akiknek már van egy nagyon negatív önképük, gyakran nem mernek segítséget kérni a tapasztaltabb kollégáktól.

A pályakezdés semmilyen területen nem könnyű. Hiszen az újonnan képzett szakembereknek hirtelen azzal a félelmetes feladattal kell szembenézniük, hogy tapasztaltabb és tapasztaltabb kollégáikkal együtt kell dolgozniuk. És minél nagyobb szerepet játszanak a szakmai hatékonyságban a munkasorán elsajátított és kialakított rutinok, annál inkább hiányukat érzik a pályájuk elején álló fiatalok. Ezért nem meglepő, hogy a pályakezdő tanárok körében igen gyakori a "valóságokk" jelensége. Az oktatásban a gyakorlati tudás különösen fontos szerepet játszik a szakmai én kialakulásában. Emellett érdemes megemlíteni a belépési pontok, az értékelési rendszerek és a reflexió hatását. Ennek felismerése lehet az első lépés ahhoz, hogy ezek a hatások ne elrettentő, hanem pozitív vektorokként működjenek.



1. Ábra. Pályakezdő pedagógusok tipikus problémaköre (Szegedi Tudományegyetem, Szivák, 2001)

Sajnos azonban a Magyarországi és nemzetközi kutatásokból tudjuk, hogy a pályakezdő tanárok szakmai önhatékonyságában bekövetkező pozitív változások mögött meghúzódó folyamatok elismerése hiányzik. A témával kapcsolatos kutatások azt mutatják, hogy a pályakezdő tanárok nincsenek tisztában sem a szakma elvárásaival, sem saját erősségeikkel és eszközeikkel.

„A pályakezdő pedagógusok egy jelentős része nem boldogul, s elhagyja a pályát. Aki marad, az kínlódik, és vagy fokozatosan belejön, vagy egy év múlva hagyja el a pályát, vagy továbbra is csak kudarcok érik, szorong, és hamarosan kiég.” (Szabó - Eötvös, 2007:2.).

A tanítás egyik legnagyobb kihívása és veszélye, hogy amint az osztályterem ajtaja bezárul, a tanár egyedül marad az osztályterem minden örömével és nehézségével. Ez a helyzet a tapasztalt tanárok számára gyakran problémás, de a kezdő tanárok számára egyenesen ijesztő lehet. Ráadásul a tanítás megkezdésének pillanatától kezdve a tanároktól elvárják, hogy határozottan és magabiztosan építsék fel az órákat, irányítsák a tanulók tevékenységét, "mutassák be" érdekesen az órát, és a feladatot.

Az 1980-as évek óta a neveléstudomány területén a kezdő tanárokkal és a vezető tanárokkal végzett összehasonlító tanulmányok főként a kognitív struktúrák döntéshozatali és

gondolkodási kutatások szemszögéből történő összehasonlítására összpontosítottak. Kezdetben a kutatás nagy része a kérdésekre fókuszált, de messze az első kihívás a meglévő támogatási felmérések módszereinek, formátumainak és összetevőinek tökéletesítése volt. Az új tanárok által leginkább megvitatott téma a fegyelem, a tanulók motiválása, az egyéni osztálytermi különbségek figyelembevétele, sőt a szülőkkel, kollégákkal való nézeteltérések voltak. Nehezebb alkalmazkodni a tanulók egyéni sajátosságaihoz, szükségleteihez, alkalmazkodni a változó körülményekhez, gondok vannak a hosszú távú tervezéssel. A különböző időszakok kutatási eredményeiből ítélve a kezdeti szakasz jellemző problémái alapvetően nem változtak.

Az elmúlt 10 évben, függetlenül a folyamatos szakmai fejlődés és tanulás fontosságától, a tanulás személyes jellegétől és a tanulási utak sokféleségétől, a paradigma váltásnak is tekinthető megközelítés számos céltalan tanulmány kidolgozásához vezetett. A hézagokról, de a kezdő tanárok szakmai fejlődéséről és tanulásáról, folyamataikról és az őket támogató és akadályozó tényezőkről. A jelenlegi közvélemény-kutatás is megfelel ennek a vonalnak.

A fiatal tanároknak nyújtott támogatás nem csak az oktatáskutatásban, hanem az Európai Unió dokumentumaiban és rendeleteiben is követendő gyakorlatként jelenik meg. Végül is, tudva, hogy a kezdő tanár szakmai fejlődésében a belépési szakasz (az az a tanári diploma megszerzését követő első tanév) a legfontosabb, ezért ebben az időszakban személyes és szakmai támogatást nyújtanak nem csak a szocializációs folyamat és az identitásfejlesztés támogatása, hanem a karrier elhagyásának megakadályozása szempontjából is. Nem szabad elfelejtenünk, hogy ez egy híd, amely elválasztja a kettőt. Ezért nagyon fontos a sikere, ebben nagy szerepet játszik a támogatás. A támogatás sokféle formát ölthet, a leggyakoribb az iskola szakmai közössége, amely magában foglalja a mentorokat, a társakat és a kezdő tanárokat. Egy Svédországban végzett tanulmány a tanulás és a tudás bővítését és fejlesztését vizsgálta, és azt is kimutatta, hogy a leginkább előre tekintő támogatásokkal szélesebb szakmai együttműködést igényel, beleértve nem csak az alap tanárokat és mentorokat, hanem az egyetemi tanárokat és az iskola szakmai közösségét is. Egy átfogó tanulmány keretében megállapították, hogy a problémamegoldás alapvetően egyedül történik, mert a problémákat a tanárok hibaként kódolják. Ha van valamilyen együttműködés, akkor informálisan vagy potenciálisan külföldiek segítségével történik. Ezt több szempontból is

fontos a kezdő tanárok számára. Egyrészt fontos látni, hogy a kezdő tanárokkal foglalkozó szervezet hogyan kezeli a problémamegoldást, és ebben az összefüggésben hogyan kezelik tisztességesen a tanárok közötti együttműködést. Ez az első minta, amelyet a kezdők tapasztalnak, akik karrierjük elején szocializálódnak. Másrészt a kezdő tanárok tanulásának szervezésre az együttműködés és a tapasztalt kollégák segítsége. Az, hogy hány lehetősége van egy oktatási intézményben, meghatározó lesz a jövőbeli fejlődése szempontjából.

1.3. Megküzdési stratégiák.

A tanítás, mint minden más, emberekkel foglalkozó szakma, érzelmileg megterhelő. A szakmaiság önmagában nem elég ahhoz, hogy hatékony tanár legyél. A sikeres tanárok befolyásolják a körülöttük lévő világot, mert egész énjüket dolgoznak. Emellett megtanítják a fiatalokat arra, hogyan birkózzanak meg a problémákkal és hogyan kezeljék azokat. A pszichológiailag igényes, mindig empatikus megközelítést igénylő szakmában dolgozó szakemberek számára fontos, hogy kiegyensúlyozottan tudjanak dolgozni, hozzájárulni saját belső erőforrásaikat, és képesek legyenek ezeket stresszes helyzetben is felhasználni, elkerülve ezzel a kiégést. Ennek egyik előfeltétele a reális önkép, valamint a szakma és a saját motiváció világos megértése.

A megküzdés az a folyamat, amelynek során az emberek gondolkodási és cselekvési módokat találnak ki a stresszes helyzetek megoldására vagy kezelésére. A megküzdési folyamat lehetővé teszi számunkra, hogy új készségeket, ismereteket és kapcsolatokat sajátítsunk el, így, ha a stressz hatékony megkezdéséhez vezet, az hozzájárul a fejlődésünkhöz. Egyik stratégia sem jobb vagy rosszabb a másinál. A konkrét helyzettől függ, hogy mikor mire van szükség és mi a kívánatos. Amikor nem működő a megküzdési stratégia, az növeli a szorongást és új problémákat teremt. (UNICEF – Stressz és pozitív megküzdési stratégiák, 2023)

Megkülönböztetünk problémaközpontú és érzelempözpontú megküzdési stratégiákat:

1. Adaptív (alkalmazkodó)

E stratégia alkalmazásával az egyén hatékonyan képes kezelni a stresszt, és hosszú távon is kedvező hatásai lesznek.

2. Maladaptív (elégtelen, hiányos, rossz alkalmazkodás)

Ezzel szemben a másik megközelítés rövid távon hatékonynak tűnhet, mivel csökkenti a stressz szintet, de hosszú távon káros következményekkel járhat, mind fizikai, mind mentális szempontból.

Lazurus és Folkmann ezeken belül még nyolcféle stratégiát különböztetett meg:

1. **Konfrontáció:** szembesülünk a problémával és felelősségteljesen kezeljük azt.
2. **Eltávolodás:** a helyzetből való érzelmi és mentális kivonulás lehetővé teszi az egyén számára, hogy energiát gyűjtsön a további megküzdéshez.
3. **Érzelmeik és viselkedések szabályozása:** a helyzet megoldását inkább segítő viselkedésmódok megtalálása.
4. **Társas támogatás keresése:** aszociális környezetben rendelkezésre álló erőforrások, a támogatás keresését és kihasználását jelenti. A támogatáskeresése a nőknél gyakoribb, mint a férfiaknál.
5. **Felelősség vállalás:** az észlelt, tulajdonított kontrol ebben az esetben fontosabb.
6. **Problémamegoldás-tervezés:** ez egyértelműen egy kognitív és racionális stratégia, amely olyan lehetőségeket értékel, amelyek segíthetnek a helyzet megoldásában.
7. **Elkerülés-menekülés:** ez azokra a helyzetekre vonatkozik, amikor az egyén elsétál a helyzet elől és nem vesz részt a konfliktusban.
8. **Pozitív jelentés keresése:** egy negatív eseményt megkérdőjelezünk, és valamilyen pozitív módon értékeljük (Szabó, 2020).

A stresszhelyzetekben, hogy fejlődhessünk és ki tudjuk választani a helyes stratégiát először kérdezzük meg a barátaink vagy a munkatársaink véleményét. Ezek után, ha ez nem segít kérjünk szakembertől segítséget, aki segít nekünk abban, hogy hatékonyabb megküzdési stratégiát alakítsunk ki, a stresszhelyzeteket és a konfliktusokat jobban tudjuk viselni.

1.3.1. Mik tartják a pedagógust az iskolában.

A pedagógus személyisége meghatározza a tanítás és nevelés eredményességét, de az iskolai szervezetnek is fontos szerepe van a siker elérésében, mert elindíthatja a pedagógusok fejlődését, képessé teheti őket a magasabb szintű tanításra. Számos tényező „megtartja” és motiválja az iskolai tanárokat, hogy hosszú távon elkötelezzék magukat a munkájuk mellett, és a területen maradjanak. Ezek a tényezők különböző szinteken működnek, beleértve a

belső motivációt, a munkahelyi környezetet, a társadalmi elismerést és az oktatási rendszerben betöltött szerepüket. Az alábbiakban összefoglaltam azokat a fő tényezőket, amelyek a tanárokat az iskolában tartják:

1. Belső motiváció

Szenvedély a tanítás iránt: Az egyik legfontosabb tényező, amely a pedagógusokat az iskolában tartja, a tanítás iránti belső szenvedély. A tanárok gyakran azért maradnak a pályán, mert élvezik a tudás átadását, és személyes örömet találnak abban, hogy diákjaik fejlődését segíthetik.

A diákokkal való kapcsolatok: A pedagógusok számára az egyik legnagyobb motiváló tényező, hogy személyes kapcsolatokat alakíthatnak ki a diákokkal, és láthatják a munkájuk közvetlen hatását a tanulók életére. A tanárok számára a diákok fejlődése és sikerei érzelmi megelégedést nyújtanak.

A hivatástudat: A pedagógusok számára a tanítás nemcsak egy munka, hanem egy hivatás is, amit elhivatottságból végeznek. A szakma iránti tisztelet és a társadalomra gyakorolt pozitív hatás érzése is erősen motiválja őket a pályán maradásra. (Szontagh et al., 2023)

2. Munkahelyi környezet és támogatás

Támogató iskolai és munkahelyi környezet: A tanárok számára kulcsfontosságú az iskola által biztosított környezet és a kollégák közötti együttműködés. Támogató, barátságos munkakörnyezetben a tanárok együtt tudnak problémákat megoldani, ami nagyban javítja az elkötelezettséget és csökkenti a munkahelyi stresszt.

Pedagógusközösség: A kollegiális kapcsolatok és a tanárok közötti közös munka erősíti az iskola közösségi jellegét. A közös célok és a szakmai segítség motiválhatja a tanárokat a pályán maradásra. A jó munkakapcsolatok és a kölcsönös támogatás segíthet a nehézségek leküzdésében.

Vezetői támogatás és részvétel: Az iskolavezetők szerepe kulcsfontosságú. Ha a tanárok úgy érzik, hogy vezetőik megbecsülik és támogatják őket, és megfelelő szakmai fejlődési lehetőséget biztosítanak számukra, továbbra is elkötelezettek maradnak munkájuk iránt.

3. Külső motivációk

Anyagi jutalom: Bár nem minden pedagógus választja a tanári pályát anyagi juttatás miatt, a megfelelő jövedelem és anyagi jutalom minden bizonnyal növeli a tanárok elégedettségét és

motivációját. A pénzügyi előnyök és a munkahely stabilitása kulcsfontosságú a tanárok hosszú távú lojalitásában.

Társadalmi elismerés: Nagyon fontos, hogy a pedagógusok munkáját a társadalom és az iskolai közösség elismerje. A szülőktől és a tanulóktól kapott pozitív visszajelzések, valamint a tanárok munkájának elismerése erősítheti elkötelezettségüket, és segíthet nekik a helyes úton maradni. A társadalmi elismerés és a tanárok közösségben betöltött szerepének hangsúlyozása gyakran a legnagyobb motiváló tényező.

Szakmai fejlődés lehetőségei: A folyamatos szakmai fejlődés és továbbképzés biztosítása kulcsfontosságú ahhoz, hogy a pedagógusok hosszú távon megőrizzék elkötelezettségüket a szakma iránt. A tanárok motiváltak maradnak, ha úgy érzik, hogy lehetőségük van szakmailag fejlődni, új tudást szerezni és naprakészen alkalmazni azt a tanításban.

4. Személyes és családi támogatás

Családi háttér és személyes élet: A tanárok gyakran családi életükből és személyes támogatásukból motiválódnak. A tanárok akkor érzik magukat stabilnak, ha támogatást kapnak családjuktól, partnereiktől és barátaiktól. A családi és személyes háttér erősíti a tanárok elkötelezettségét, és segít megbirkózni a nehéz helyzetekkel.

Munka és magánélet egyensúlya: Nagyon fontos, hogy a pedagógusok megtalálják a megfelelő egyensúlyt a munka és a magánélet között. Ha az iskolák és az iskolavezetés figyelembe veszi a munkahelyi stresszt és szabadidőt biztosít, akkor a pedagógusok jobban tudnak pihenni, feltöltődni, így hosszú távon is a pályán maradhatnak.

II. PÁLYAMOTIVÁCIÓ

2.1. Iskolai légkör.

A motiváció az egyéni és szervezeti teljesítményszint fontos meghatározója. A motivációkat többféleképpen csoportosíthatjuk. A tanári pályaválasztás motivációit tárgyaló szakirodalom különbséget tesz belső (itrinzik) és külső (extrinzik) motivációk között. Ezt lebonthatjuk az egyénhez és a tanári munkához/pályafutáshoz kapcsolódó motivációkra.

Az egyén belső motivációjában fontos szerepet játszik az önmegvalósítás, intellektuális kihívás és ösztönzés, valamint a változatosság igénye. Ez magában foglalhatja a társadalmi hozzájárulást, a tanár kollégaként betöltött fontosságának érzését, a tudásátadás rejlő szépségére való motivációt és a területen végzett karrier kifizetődő jellegét. Az egyik leggyakoribb munkával kapcsolatos belső motiváció a gyerekekkel végzett munka élvezete és a tanulói sikerek támogatása a hazai és a nemzetközi kutatások szerint. Az egyének külső motivációi közül a karrierfejlesztési lehetőségek, a munkahely biztonsága, a szabad- és szabadidő, valamint a bérek és juttatások a legfontosabb motiváló tényezők. A tanári pályaválasztás a munkakörhöz kapcsolódó külső motiváló tényezők közé sorolható, korábbi tanítással és/vagy tanulással kapcsolatos pozitív tapasztalatok, példaképek.

A tanári pályaválasztás motivációit vizsgálva megfigyelhető, hogy a különböző motivációs tényezők fontossági sorrendje hasonló a tanárképzésre jelentkező középiskolások és a tanárjelöltek körében. A legfontosabb tényezők közé tartozik a személyes képességek és a társadalmi hasznosság, különösen a gyermekek és fiatalok jövőjének formálásának jelentősége, valamint a gyermekekkel való munka. Ezen kívül, kisebb mértékben, a társadalmi hozzájárulás is fontos szerepet játszik. Szintén lényeges motiváló tényező a karrier belső értéke.

2.2. Gyakorló pedagógusok motivációja.

A jelenleg is pályán lévő, gyakorló pedagógusokat leginkább a gyermekekkel/ kamaszokkal kapcsolatos munka vonzotta a pályára... (Nagy, 2015).

A tanári pályaválasztás motivációit tekintve a gyakorló tanárok is nyilvánvalóan eltérő motivációs faktorstruktúrákat mutatnak. A pályaválasztási időszakomra visszatekintve a jelenleg jelenlévő gyakornok. A tanárokat leginkább a gyerekekkel/fiatalokkal való munka vonzza a pályára. Szinte ugyanilyen erős motiváló tényezőnek bizonyult továbbá a pedagógus szakma belső értéke, a gyermekek jövőjének alakítása, de a személyes képességeiket is meghatározó tényezőként említik. Az iskolai végzettség mellett két további jellemzőt is meg kell említeni: az egyik a nemi mintázat, a másik a karrierelvárások. Az elemzés azt sugallja, hogy a nők és a magasabb karrier-elvárásokkal rendelkező tanárok motiváltabbak lehetnek. Összességében azonban kevés vagy gyenge összefüggés arra enged következtetni, hogy a pályaelhagyás nincs szoros összefüggésben a pályaválasztási motivációkkal.

A gyakorló pedagógusok körében a "stresszkezelés" alskála az érzelmi intelligencia skálájának legmagasabb átlagával és a második legnagyobb szórásával rendelkezik. Ez arra utal, hogy a stresszkezelés elsősorban a tanárokra jellemző, ugyanakkor jelentős eltérések figyelhetők meg közöttük ezen a téren. Az „Interperszonális Érzelmi Intelligencia” terén is magasabb értékeket tapasztalunk, azonban itt a magas értékek alacsonyabb szórásokkal társulnak. Ez azt jelenti, hogy a magasabb empátia, valamint a társas kapcsolatok és a társadalmi felelősségvállalás szubjektív mértéke és minősége viszonylag egységes. Ezek a jellemzők tehát közös vonásai a gyakorló tanároknak. Az eredmények kiemelték a kapcsolatok jelentőségét a tanításban, ahol a tanúsítvánnyal rendelkező pedagógusok – akár külön-külön, akár más képesítésekkel kombinálva – magasabb pontszámot értek el a interperszonális érzelmi intelligenciában. A nem tanári végzettséggel rendelkező pedagógusok előnyökkel rendelkeznek a tanári végzettséggel rendelkező pedagógusokkal szemben, ami több alskálán is megfigyelhető: magasabb érzelmi intelligencia, lényegesen nagyobb alkalmazkodóképesség és jobb stresszkezelés. A Stresszkezelés alskála, valamint más életkor és a területen töltött idő megerősíti az érzelmi intelligencia készségének mesterségbeli tudását. Ezt támogatják ezek az alskála eredmények, amelyek közül sok a korábbi tapasztalat másodlagos értékét és az érzelmi intelligencia általános értékét demonstrálja.

A magasabb érzelmi intelligenciával rendelkező pedagógusok jobban teljesítenek tanulmányaik, illetve munkájuk során... (Szőke et al., 2020)

2016 óta tovább romlanak a pedagógushiányt mérő hiánymutatók, így a betöltetlen állások száma, a huzamosabb ideig távollévő pedagógusok pótlásának képtelensége, illetve a szaktárgyak oktatására képzettséggel nem rendelkező pedagógusok aránya. A helyzet tovább romolhat, ha a frissen végzett tanárok (már korlátozott) nagy része az első évben elhagyja a pályát. Az UNESCO, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és az OECD kutatása szerint a 30 év alatti korosztályban a legmagasabb a lemorzsolódás, de az utóbbi időben Magyarországon Az adatok azt mutatják, hogy a legjelentősebb lemorzsolódás a 30-44 éves korosztályban tapasztalható. A pályakezdők mellett izgalmas célcsoportot jelentenek azok is, akik 5-10 éve dolgoznak a területen, és sok szempontból hasonló nehéz helyzetben vannak, mint a kezdők. A TALIS legfrissebb hazai adatai szerint például gyakoribb az elégedetlenség és a szakterület hírnevével kapcsolatos negatív megítélés, mint a kezdő tanárok körében. Egy 2014-es magyarországi CHERD-felmérés 1056 tanár részvételével kimutatta, hogy nem azok voltak a legalacsonyabb a munkával elégedettek, akik most kezdtek el tanítani, hanem a pályafutásuk közepén lévők. A 2011-es friss diplomások adatai szerint azonban a 25-35 év közöttiek és a 45 év felettiek a legelégedetlenebbek. (Szőke et al., 2020)

III. PÁLYÁNMARADÁS.

3.1 Iskolai légkör a pályán maradásban.

Az iskolai légkör az elemzésben központi szerepet játszó fogalmak és jelenségek összessége. Az iskolai légkör meghatározása a szakirodalomban igen tág.

Ezért a jelenség értelmezési lehetőségei sokrétűek. Az iskolai légkör értelmezésekor alapvető kérdés, hogy hogyan viszonyul a kultúra fogalmához. Bár a két fogalom nem választható el egyértelműen egymástól, sok kutató szerint érdemes különbséget tenni közöttük. Az iskolai légkör olyan általános jellemzőnek tekinthető, amely konkrét hatással van az iskola mindennapi életére. Az iskolai légkörnek a tanulókra és a tanulási folyamatra gyakorolt hatását már a 20. század elején is tárgyalták. Az iskolai légkör kutatása azonban csak az elmúlt 30-40 évben keltette fel a kutatók figyelmét (Szél, 2018).

Schoen és Teddlie (2008) amellett érvel, hogy a kultúra részeként kell értelmezni. Összességében a kultúra általánosabb és holisztikusabb, míg az iskolai légkört konkrétabb, specifikusabb és egyértelműbb fogalomnak tekintik.

Kultúramodelljük Schein (2004) kultúra szintjeire épül, és a kultúra négy dimenzióját különbözteti meg:

- (I) szakmai orientáció (a tanárok szakmai tudása, tevékenysége, nézetei és attitűdjei);
- (II) szervezeti struktúra (kommunikáció, vezetés, kapcsolatok és iskolavezetési stílus);
- (III) tanulási környezet minőség (interakció, ismeretek és készségek átadása és használata);
- (IV) tanulóközpontúság (szülői részvétel, közös erőfeszítések, programok, szolgáltatások és differenciált oktatási stratégiák a tanulók támogatására) (Szél, 2018).

Különböző tanulmányok különböző dimenziók mentén kategorizálták az éghajlati tényezőket, de az éghajlatkutatás általában azt mutatja, hogy közös jellemzőik vannak, nevezetesen a tanulási és oktatási fejlődést támogató célok, normák és értékek rendszere.

A fejlesztési folyamat, a minőségi és átfogó támogató kapcsolatok és együttműködés fontossága, valamint a biztonság fontossága. Az iskolai légkör kiemelt dimenziót kapott az elemzésben:

- I) A közös célok, normák és értékek megléte, és az ezek eléréséhez szükséges tanári kompetenciák.

II) Az iskolák és a tanárok tanítási gyakorlata, attitűdje, személyisége.

III.) Az iskola közösséggel való kapcsolatának és szakmai együttműködésének minősége. (diákok, szülők, tanárok, igazgatók, közösség).

IV) Általános jólét (amely definíció szerint magában foglalja a biztonságérzetet) és elégedettség az iskolában.

V) A kedvezőtlen körülmények költségeivel kapcsolatos felfogások és attitűd minták.

A klíma egyes aspektusait egyéni változókkal, míg másokat más változókkal mérik, vagy néhányukat a tanári panel felmérés teljes mintájában a főkomponens-elemzéssel összeállított mutatókkal mérik. Ez azt jelenti, hogy: az összes iskola tanárainak átlagos véleményét jelenti. Az alap komponensek tehát a kollektív normákat és értékeket, a tanítási gyakorlatot, a kapcsolatokat és a szakmai együttműködést foglalják össze, valamint az általános jólétet.

Az egész életen át tartó tanulás viszonylag új fogalom, de alapvető elvárássá vált a mai munkavállalókkal szemben minden területen, különösen a tanárokkal szemben. A pedagógus-továbbképzés viszont nem újdonság, hanem szakmánk ősi és szép hagyománya, amelyet nagy elődeink is példát mutattak nekünk. A hangsúly azonban jelentősen eltolódott, és a továbbképzésnek is alkalmazkodnia kell a korához, a körülményeihez és az elvárásokhoz, akárcsak az iskolarendszernek és a tanároknak. Tagadhatatlan, hogy gyorsan változó világunkban nem várhatjuk el az alapfokú oktatásban részt vevő diákoktól, hogy minden tudást megszerezzenek. Ez a tudás jól fogja szolgálni őket nyugdíjazásig. Számos tanulmány e témában azt mutatja, hogy a tanárok tudják ezt, és fontosnak tartják a továbbképzést.

3.2 Stressz és kiégés.

A pedagógusok munkája jelentős mentális és érzelmi terhet ró rájuk, különösen olyan környezetben, ahol az iskolai elvárások magasak, a tanulók teljesítményével és viselkedésével kapcsolatos kihívások gyakoriak, és a társadalmi elismerés is alacsony lehet. Ez a terhelés hosszú távon stresszhez és kiégéshez vezethet, amely alapvetően befolyásolja a pedagógusok pályán maradását. A cikk hangsúlyozza, hogy a stressz és a kiégés nemcsak a munkavégzés minőségére van negatív hatással, hanem a pedagógusok mentális egészségére és általános jóllétére is.

A kiégés egy fokozatos folyamat, amely a munkával kapcsolatos érdeklődés és lelkesedés elvesztését jelenti, miközben egyre inkább apátiával és fáradtsággal párosul. A pedagógusok esetében a kiégés leggyakrabban a túlzott munkaidő, az érzelmi kimerültség, valamint a személyes és szakmai célok közötti ellentmondások következtében alakul ki. A cikk szerint a kiégés megelőzésében és kezelésében kulcsszerepe van annak, hogy a pedagógusok számára megfelelő szintű szakmai támogatás, mentális egészségi támogatás és pihenési lehetőségek álljanak rendelkezésre.

A kiégés kisebb valószínűséggel fordul elő egy olyan munkahelyen, amely erős közösségi érzést és támogató munkatársakat támogat. A stressz káros hatásai csökkenthetők egy olyan környezetben, ahol a pedagógusok megbecsültnak és támogatottnak érzik magukat. Az együttműködő problémamegoldás és a nyílt kommunikáció a munkatársak és az iskolai adminisztrátorok között elengedhetetlen elemei a stresszkezelésnek és a kiégés megelőzésének. A cikk a munka és a magánélet egyensúlyát is hangsúlyozza. Mivel időt szakíthatnak a kikapcsolódásra, a családi kapcsolatok megőrzésére és a személyes érdeklődési köröknek szentelhetik magukat, azok a tanárok, akik sikeresen kezelik a munka és a magánélet egyensúlyát, gyakran alacsonyabb stressz- és kiégési szinttől szenvednek.

3.3. Képzés és továbbképzés

A pedagógusok számára biztosított továbbképzési lehetőségek kulcsszerepet játszanak a szakmai fejlődésükben és a pályán maradásukban. A cikk kiemeli, hogy a folyamatos tanulás és fejlődés nemcsak a pedagógusok szakmai kompetenciáját erősíti, hanem növeli önbizalmukat, segít megelőzni a szakmai stagnálást, és javítja a tanítással kapcsolatos elégedettségüket is. A pedagógusok számára biztosított szakmai továbbképzés lehetőségei növelhetik a tanítás iránti lelkesedést, hiszen új módszerek, technikák és pedagógiai megközelítések elsajátításával változatosabbá válhat a tanítási gyakorlatuk.

A továbbképzés az új ismeretek és készségek elsajátításán kívül arra is lehetőséget ad, hogy a pedagógusok naprakészen követhessék a tudományos és pedagógiai fejlődést. Azok a pedagógusok, akik rendszeresen részt vesznek továbbképzéseken, motiváltabbak és

elégedettebbek a munkájukkal, mivel érzékelhetik a fejlődésüket, valamint a szakmai elismertségüket is növelhetik.

A cikk hangsúlyozza, hogy a szakmai fejlődéshez való hozzáférés nemcsak a pedagógusok személyes és szakmai elégedettségét növeli, hanem pozitív hatással van a tanulók fejlődésére is, mivel a jól képzett pedagógusok képesek magasabb szintű oktatási élményt nyújtani. A pedagógusok folyamatos szakmai fejlődése biztosítja azt is, hogy a tanárok képesek legyenek alkalmazkodni a tanítás új kihívásaihoz, például a digitális oktatás, a különböző tanulói igények és az oktatás modernizálásához.

A cikk arra is rámutat, hogy a mentális és érzelmi támogatás mellett a pedagógusok számára a szakmai továbbképzés is lehetőséget biztosít arra, hogy egy közösségi élményt éljenek meg, ahol tapasztalatokat cserélhetnek kollégáikkal. Ez nemcsak szakmailag, hanem érzelmileg is megerősíti őket, hiszen a szakmai közösségben való aktív részvétel csökkentheti a munkahelyi elszigetelődést és elősegítheti az együttműködést.

A pedagógusok számára a hivatástudat különösen fontos tényező a pályán maradás szempontjából. Kállay hangsúlyozza, hogy a tanítók számára a munka nem csupán egy feladat, hanem egy küldetés is, amelynek középpontjában a gyermekek és a tanulók fejlődése áll. A pedagógusok gyakran saját értékrendjük és hivatástudatuk miatt maradnak a pályán, még akkor is, ha az anyagi juttatások nem mindig megfelelőek. Az a pedagógus, aki elkötelezett a hivatása iránt, képes ellenállni a pálya nehézségeinek és kihívásainak, mivel számára a tanítás és nevelés értelmes és fontos feladat (Hanák, 2015).

IV. GYAKORLÓ PEDAGÓGUSOK PÁLYAMOTIVÁCIÓI – PILOT VIZSGÁLAT

A pedagógusok pályamotivációit vizsgáljuk a kutatás során. Olyan gyakorló pedagógusokat kérdeztünk, akik már a tanári pályán helyezkedtek el. Kérdőívünket online küldtük ki, melyre 12 fő válaszolt. A válaszadók többsége azért választotta a tanári pályát, mert szereti a gyerekeket és tovább akarja adni a tudást, amit kapott.

Kutatási célok

A kutatás célja a FIT-Choice kérdőív kipróbálása magyar nyelvű környezetben, illetve az itemek megbízhatóságának vizsgálata. További célunk, hogy megtudjuk, mi ösztönözte a pályán lévőket, hogy a tanári szakmát válasszák.

Kutatási kérdéseink:

Milyen motivációk mentén választották a pedagógusok a választott pályát?

Hipotézisünk:

Feltételezzük, hogy a válaszadó pedagógusok nagy része inkább belső (intrinzik) motivációk miatt választotta a pedagógus szakmát („A tanítás által "visszaadok" a társadalomnak.”; „Szeretek gyermekekkel/serdülőkkel dolgozni”; „A tanítás lehetővé fogja tenni, hogy hatással legyek a gyermekekre/serdülőkre”), s kevésbé külső motivációk miatt.

Kutatási módszerek és a minta bemutatása

Gyakorló pedagógusok a célcsoport. Jelen pilot kutatás eredményeit nem lehet a teljes populációra vonatkoztatni, viszont annak érdekében, hogy a jövőben nagyobb mintán tudjuk használni a kérdőívet, statisztikai elemzéseket végeztük. A kérdőív adatainak feldolgozására az SPSS programot használtuk. A skála belső megbízhatóságát a Cronbach' Alfa mutatóval mértük, amelynek alsó határát a 0,6 értéknél fogadtuk el.

Előzetes eredmények

A pilot kutatásunkat kvantitatív módszert alkalmazva végeztük. Kérdőívet állítottunk össze a főiskolás első évfolyamon tanuló tanárszakos hallgatói részére. A kérdőívben szereplő pályaválasztási motivációkat mérő FIT-CHOICE skálát használtuk. Mely eredetileg angol nyelven íródott.

Az össz Chronbach's Alpha minden itemét értékelve 0,972, ami magas érték, tehát a magyar nyelvű változata ezen a mintán is megbízható értékeket vett vel. Az alábbi (1. számú) táblázatban olvashatóak az egyes itemek Cronbach's Alpha mutatói.

1. táblázat A Chronbach' Alpha mutatói (saját szerkesztés)

A kérdőív itemei	Cronbach's Alpha
B1. Érdekel a tanítás.	0,971
B2. Ha részmunkaidőben tanítok, több időt fordíthatok a családra.	0,971

B3. A barátaim úgy gondolják, lehetne belőlem tanár.	0,971
B4. Tanárként hosszú vakációim lesznek.	0,971
B5. Rendelkezem egy jó tanár tulajdonságaival.	0,972
B6. A tanítás lehetővé teszi, hogy a közösséget szolgáljam.	0,971
B7. Mindig tanár akartam lenni.	0,973
B8. A tanítás lehetőséget teremt arra, hogy külföldön dolgozzak.	0,971
B9. A tanítás megengedi, hogy alakítsam a gyerekek/serdülők értékeit.	0,971
B11. Bizonytalan voltam abban, hogy milyen karriert válasszak.	0,973
B12. Szeretek tanítani.	0,971
B13. Olyan munkát akarok, aminek része a gyerekekkel/serdülőkkel való foglalkozás.	0,971
B14. A tanítás stabil karrier-lehetőséget biztosít.	0,971
B16. A tanítási órák jól összeegyeztethetők a családdal járó felelősséggel.	0,971
B17. Inspiráló tanító(i)m/tanáraim voltak.	0,971
B18. Tanárként rövid munkanapom lesz.	0,972
B19. Jó tanítási készségeim vannak.	0,971
B20. A tanároknak jelentős/érdemleges a társadalmi hozzájárulásuk.	0,97
B22. A tanári képesítést mindenütt elismerik.	0,971
B23. A tanítás lehetővé teszi a következő generáció befolyásolását.	0,971
B24. A családom úgy gondolja, hogy lehetnék tanár.	0,971
B26. Gyermekek/serdülő-központú környezetben akarok dolgozni.	0,971
B27. A tanítás megbízható jövedelemforrás.	0,971
B29. Az iskolai vakációk összeegyeztethetők a családi kötelezettségekkel.	0,972
B30. Jó tanító(i)m/tanáraim szolgáltak szerepmódként.	0,971
B31. A tanítás által "visszaadok" a társadalomnak.	0,97
B35. Nem vettek fel az elsőnek választott karrier-lehetőségbe.	0,971
B36. A tanítás lehetővé teszi, hogy növeljem a hátrányos helyzetű fiatalok ambícióját.	0,97
B37. Szeretek gyermekekkel/serdülőkkel dolgozni.	0,971
B38. A tanítás biztonságos munka.	0,97
B39. Pozitív tanulási élményeim voltak.	0,971

B40. Az emberek, akikkel együtt dolgoztam, úgy gondolják lehetnék tanár.	0,971
B43. A tanítás olyan karrier, amelyhez megfelelő képességekkel rendelkezem.	0,971
B45. A tanári munka lehetővé teszi, hogy megválasszam hol szeretnék élni.	0,97
B48. A tanítást utolsó karrier-lehetőségként választottam.	0,971
B49. A tanítás lehetővé fogja tenni, hogy hasznára legyek a szociálisan hátrányos helyzetűeknek.	0,97
B53. A tanítás lehetővé fogja tenni, hogy hatással legyek a gyermekekre/serdülőkre.	0,97
B54. A tanítás lehetővé fogja tenni, hogy a szociális (társadalmi) megkülönböztetés ellen munkálkodjak.	0,97
C1. Azt gondolja, hogy a tanítás jól meg van fizetve?	0,971
C2. Azt gondolja, hogy a tanárok nagyon meg vannak terhelve?	0,973
C3. Azt gondolja, hogy a tanárok jól keresnek?	0,971
C4. Azt gondolja a tanárokat jó szakembernek tartják?	0,971
C5. Azt gondolja a tanároknak magas a moráljuk?	0,971
C7. Azt gondolja a tanítás emocionalitást igényel?	0,973
C8. Azt gondolja a tanítást magas státuszú elfoglaltságként észlelik?	0,97
C9. Azt gondolja a társadalom becsüli a tanárokat?	0,971
C10. Azt gondolja a tanítás magas fokú szakértelmet igényel?	0,972
C11. Azt gondolja nehéz munka tanítani?	0,972
C12. Azt gondolja a tanításról, hogy tiszteletreméltó munka?	0,97
C13. Azt gondolja a tanárok magas szociális státuszúnak érzik a foglalkozásukat?	0,971
C14. Azt gondolja a tanároknak magasfokú technikai tudásra van szükségük?	0,971
C15. Azt gondolja a tanároknak szükségük van magasfokú szaktudásra?	0,971
D1. Körültekintően átgondoltam, hogy tanár legyek.	0,971
D2. Más karrierre bátorítottak, mint a tanítás.	0,973
D3. Elégedett vagyok a tanári szakma választásával.	0,972
D4. Mondták nekem mások, hogy a tanítás nem jó karrier-választás.	0,972
D5. Örülök annak, hogy tanár leszek.	0,971
D6. Mások befolyásolták abban, hogy a tanításon kívül más karrier-lehetőségeket is megfontoljak.	0,972

Forrás: Saját szerkesztés

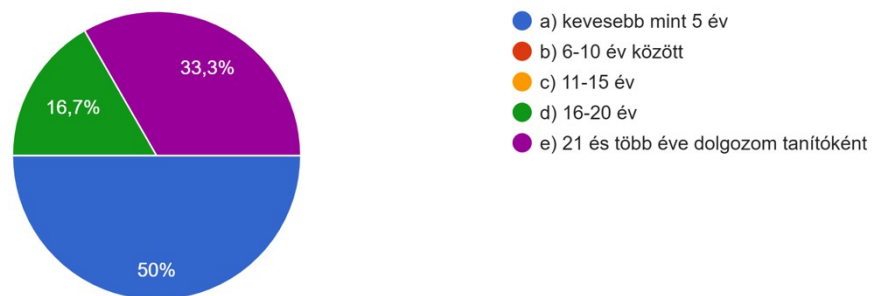
Az 1. sz. táblázatban jól látszik, hogy a kérdőív itemeinek megbízhatósági mutatója jól mutatja, hogy

A válaszadók demográfiai adatai

1. ábra. A válaszadók pedagógiai tapasztalata

2. Kérem jelölje, hány év tapasztalattal rendelkezik mint tanító:

12 válasz



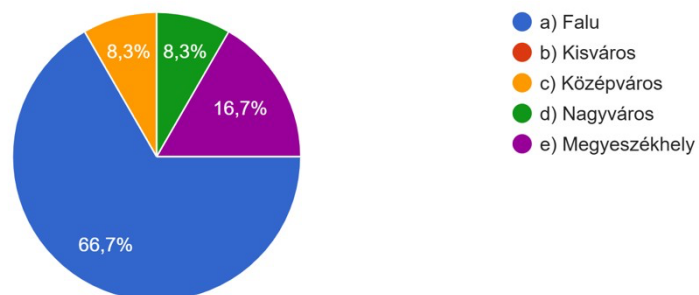
Forrás: Saját szerkesztés

Ahogy az első ábrán látható, kevesebb mint 5 éve dolgozik pályán (kezdőtanárok) a kitöltők közül 6 fő, 11 és 15 év között tanít szintén 2 fő, míg több mint 21 éve van a pályán dolgozó 3 személy töltötte ki.

2. ábra. Lakhely

3. Az Ön állandó lakhelyének településtípusa?

12 válasz



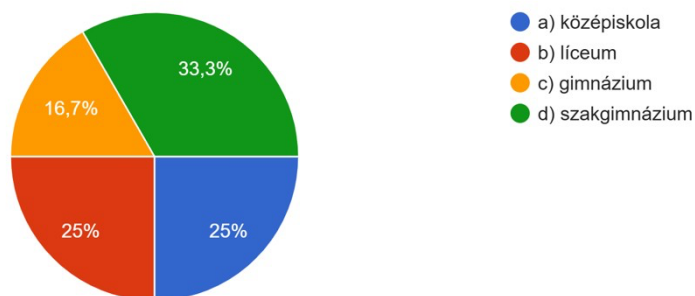
Forrás: Saját szerkesztés

Ahogy a diagrammon megfigyelhető a kitöltők közül 8 fő él faluban 1 középvárosban 1 nagyvárosban és ketten megyeszékhelyen élnek.

3. ábra. Iskola

4. Milyen típusú iskolába járt a felsőfokú tanulmányai megkezdése előtt?

12 válasz



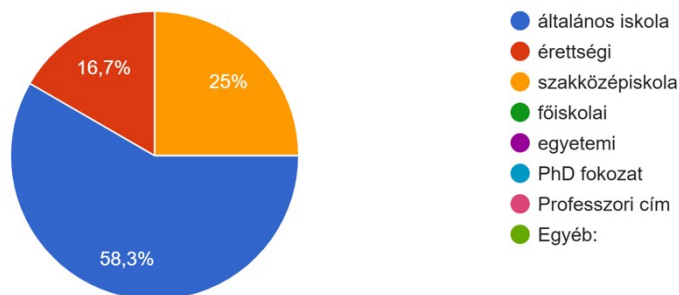
Forrás: Saját szerkesztés

A diagramból megtudhatjuk, hogy a válaszadók közül 3 személy járt liceumba, 2 válaszadó gimnáziumba, 3 válaszadó középiskolába és 4 válaszadó pedig szakgimnáziumba.

4. ábra Végzettség

5. Édesapja legmagasabb végzettsége:

12 válasz



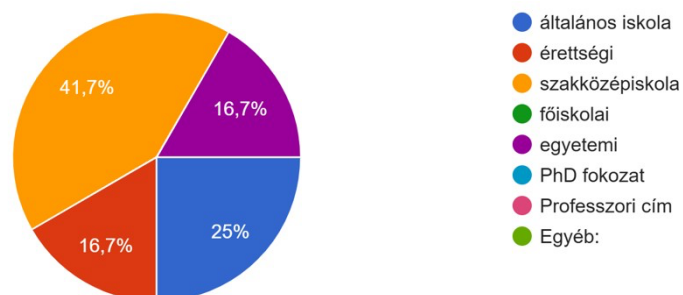
Forrás: Saját szerkesztés

Ebben a diagramban láthatjuk, hogy a válaszadók 58,3 % azaz 7 válaszadónak az édesapja legmagasabb végzettsége az általános iskola, 25% a válaszadók édesapja, azaz 3 személy járt szakközépiskolába és 16,7% azaz 2 válaszadónak van érettségie.

5. ábra Végzettség

6. Édesanyja legmagasabb végzettsége:

12 válasz



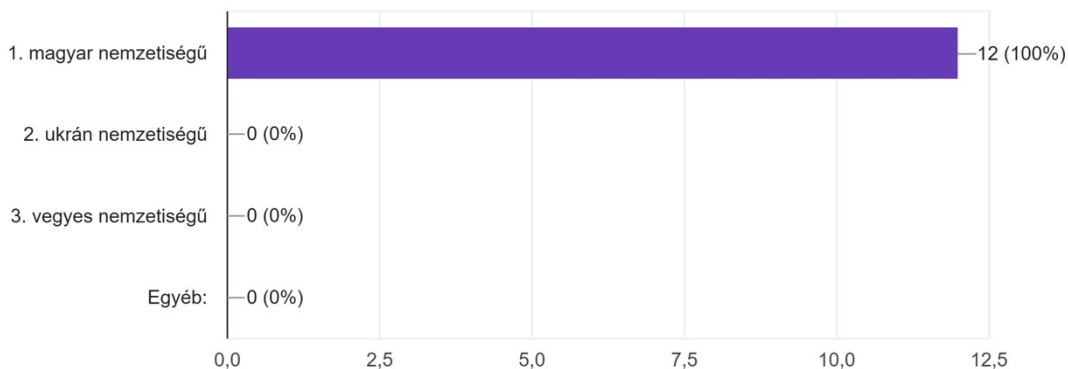
Forrás: Saját szerkesztés

Amennyiben láthatjuk nagy mértékben különbözik az édesapák és az édesanyák legmagasabb végzettsége a válaszadók körében. 4 válaszadónak az édesanyja fejezte be tanulmányait szakközépiskolában, 3-nak általános iskolába és két-két válasz érkezett az érettségire és az egyetemi végzettséggel rendelkezőkre.

6. ábra Nemzetiség

7. Az Ön családja: (Ha az egyéb választ választja, kérem, fejtse ki (pl. ruszin, román, szlovák, orosz, roma/cigány stb.)

12 válasz



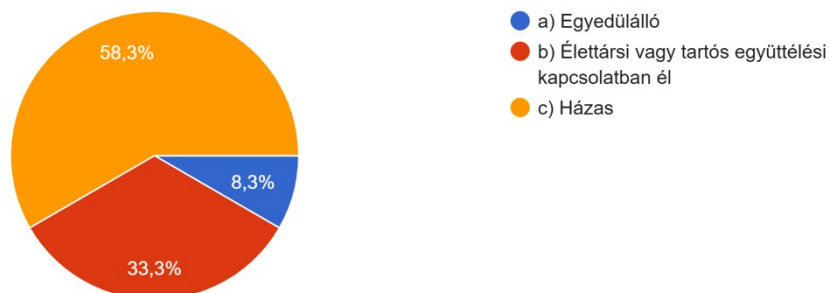
Forrás: Saját szerkesztés

A diagramból megtudhatjuk, hogy a válaszadók 100 % az az 12 személy családjának a nemzetisége magyar.

7. ábra Családi állapot

8. Mi az Ön családi állapota?

12 válasz



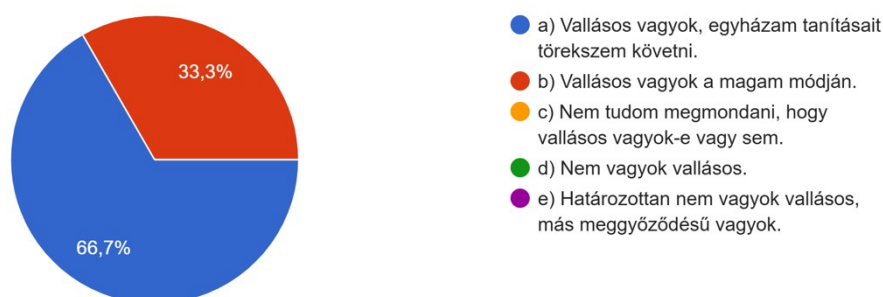
Forrás: Saját szerkesztés

Ahogy a hetedik ábrán látható 8 válaszadó házasságban él, 3 válaszadó élettársi vagy tartós együttélési kapcsolatban él és 1 közülük egyedülálló.

8.ábra Vallás

9. Melyik állítás a legjellemzőbb Önre?

12 válasz



Forrás: Saját szerkesztés

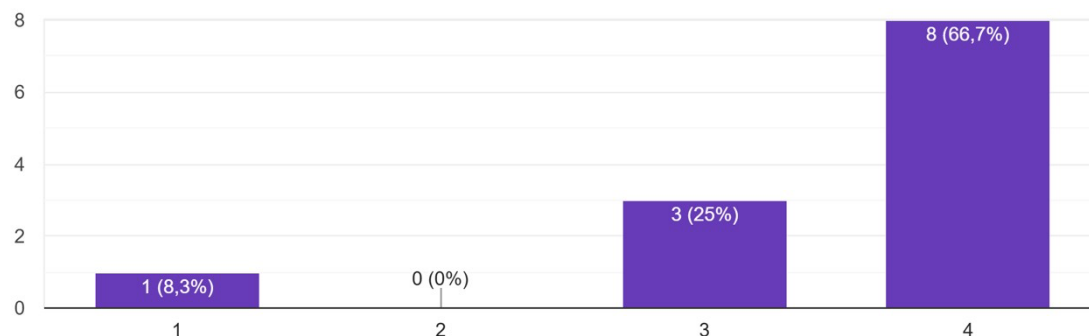
Az ábrán jól látható, hogy a válaszadók nagyobb aránya, azaz 9 személy vallásos és törekszik arra, hogy egyháza tanítását kövesse, 3-an pedig vallásosak a maguk módján. A következő kérdésnél arra kerestem a választ, hogy mi a fő oka annak, hogy tanár akar lenni. Összeségében azt válaszolták, hogy azért, mert szeretik a gyerekeket, valamint, hogy azt a tudást, amit megszereztek szeretik átadni a jövő generációnak. Egy válaszadó viszont pedig azért választotta ezt a szakmát mert csak ez a lehetőség volt. Ez a szakma viszont nem a diploma megszerzéséről szól nem “csak” a lehetőségről, hanem az elhivatottságról a kihívások leküzdéséről és a gyerekek iránti szeretetről és tiszteletről.

A kérdőív következő részében arra kerestem a választ, hogy miért választották a pedagógusok a pályát, miért szerettek volna tanítók lenni.

9.ábra Tanítási érdeklődés

B1. Érdekel a tanítás.

12 válasz



Forrás: Saját szerkesztés

Egy fontossági skála alapján megtudtuk, hogy 8 embernek nagyon fontos a tanítás, 3 embernek fontos és 1 embernek pedig egyáltalán nem fontos a tanítás.

Az alábbiakban azt is megvizsgáltuk, hogy a válaszadó pedagógusok miként válaszoltak a feltett kérdésre.

2. táblázat. A pedagógusok pályamotivációi 1. (N=12)

Itemek	Átlag	Szórás
<i>B1. Érdekel a tanítás.</i>	6	1,1547
B2. Ha részmunkaidőben tanítok, több időt fordíthatok a családra.	5	2
B3. A barátaim úgy gondolják, lehetne belőlem tanár.	5,428 6	1,8126 5
B4. Tanárként hosszú vakációim lesznek.	5,428 6	1,5118 6
B5. Rendelkezem egy jó tanár tulajdonságaival.	5,714 3	1,1127
<i>B6. A tanítás lehetővé teszi, hogy a közösséget szolgáljam.</i>	6,142 9	1,4638 5
B7. Mindig tanár akartam lenni.	4	1,6329 9

B8. A tanítás lehetőséget teremt arra, hogy külföldön dolgozzak.	3,857 1	2,0354
<i>B9. A tanítás megengedi, hogy alakítsam a gyerekek/serdülők értékeit.</i>	6,285 7	1,1127
B11. Bizonytalan voltam abban, hogy milyen karriert válasszak.	5,142 9	1,2149 9
<i>B12. Szeretek tanítani.</i>	6,571 4	0,7868
<i>B13. Olyan munkát akarok, aminek része a gyerekekkel/serdülőkkel való foglalkozás.</i>	6	1,4142 1
B14. A tanítás stabil karrier-lehetőséget biztosít.	3,857 1	1,9518
B16. A tanítási órák jól összeegyeztethetők a családdal járó felelősséggel.	4,857 1	1,6761 6
<i>B17. Inspiráló tanító(i)m/tanáraim voltak.</i>	6,142 9	1,2149 9
B18. Tanárként rövid munkanapom lesz.	4,714 3	1,9760 5
B19. Jó tanítási készségeim vannak.	5,857 1	0,8997 4
B20. A tanároknak jelentős/érdemleges a társadalmi hozzájárulásuk.	5,428 6	2,2990 7
B22. A tanári képzést mindenütt elismerik.	4,857 1	2,2677 9
<i>B23. A tanítás lehetővé teszi a következő generáció befolyásolását.</i>	6,142 9	1,2149 9
B24. A családom úgy gondolja, hogy lehetnék tanár.	5	1,9148 5
B26. Gyermek/serdülő-központú környezetben akarok dolgozni.	5,571 4	1,3972 8

B27. A tanítás megbízható jövedelemforrás.	3,714 3	1,9760 5
B29. Az iskolai vakációk összeegyeztethetők a családi kötelezettségekkel.	5,857 1	1,0690 4
<i>B30. Jó tanító(i)m/tanáraim szolgáltak szerepmodellként.</i>	6	1,1547
B31. A tanítás által "visszaadok" a társadalomnak.	5,428 6	1,7182 5
B35. Nem vettem fel az elsőnek választott karrier-lehetőségbe.	2,857 1	1,6761 6
B36. A tanítás lehetővé teszi, hogy növeljem a hátrányos helyzetű fiatalok ambícióját.	5,571 4	1,9880 6
<i>B37. Szeretek gyermekekkel/serdülőkkel dolgozni.</i>	6,428 6	1,1338 9
B38. A tanítás biztonságos munka.	5,571 4	1,9023 8
<i>B39. Pozitív tanulási élményeim voltak.</i>	6,142 9	1,4638 5
B40. Az emberek, akikkel együtt dolgoztam, úgy gondolják lehetnék tanár.	5,428 6	2,2990 7
<i>B43. A tanítás olyan karrier, amelyhez megfelelő képességekkel rendelkezem.</i>	6,142 9	1,2149 9
B45. A tanári munka lehetővé teszi, hogy megválasszam hol szeretnék élni.	3,857 1	1,8644 5
B48. A tanítást utolsó karrier-lehetőségként választottam.	3,571 4	2,4397 5
B49. A tanítás lehetővé fogja tenni, hogy hasznára legyek a szociálisan hátrányos helyzetűeknek.	5,428 6	2,1492
<i>B53. A tanítás lehetővé fogja tenni, hogy hatással legyek a gyermekekre/serdülőkre.</i>	6,142 9	1,5735 9
B54. A tanítás lehetővé fogja tenni, hogy a szociális (társadalmi)	5,714	2,3603

megkülönböztetés ellen munkálkodjak.	3	9
--------------------------------------	---	---

Forrás: Saját szerkesztés

A felmérésben résztvevő pedagógusok válaszai alapján elmondható, hogy valóban belső motivációik állnak annak háttérében, hogy a tanítói pályát választották. Az átlagok alapján (6 és afölötti átlagértékek dőlttel íródtak) (2. táblázat) a leginkább meghatározó motivációk között szerepel a gyerekekkel való foglalkozás, a tanítás szeretete, a gyerekekre-, következő generációra való ráhatás lehetőségét biztosítja a tanítás, valamint a közösség szolgálata és a gyermekek értékrendjének alakítása valósulhat meg a pályájuk választásával.

A következőkben arra is kerestük a választ, hogy a tanítókat mennyire befolyásolta a pályaválasztás folyamatában a tanári szakmával kapcsolatos társadalmi elvárások (szakmai tudás, morál, presztízs), nézetek, illetve mértük az elégedettségüket is a pályaválasztással.

3. táblázat. A pedagógusok pályamotivációi 2. (N=12)

Itemek	Átlag	Szórás
C1. Azt gondolja, hogy a tanítás jól meg van fizetve?	3,1429	2,26779
<i>C2. Azt gondolja, hogy a tanárok nagyon megvannak terhelve?</i>	6,2857	0,75593
C3. Azt gondolja, hogy a tanárok jól keresnek?	2,7143	1,70434
C4. Azt gondolja a tanárokat jó szakembernek tartják?	4,8571	1,46385
C5. Azt gondolja a tanároknak magas a moráljuk?	5,2857	1,49603
C7. Azt gondolja a tanítás emocionalitást igényel?	5,8571	1,06904
C8. Azt gondolja a tanítást magas státuszú elfoglaltságként érzélik?	4,8571	2,34013
C9. Azt gondolja a társadalom becsüli a tanárokat?	3,1429	1,34519
<i>C10. Azt gondolja a tanítás magas fokú szakértelmet igényel?</i>	6,5714	0,7868
<i>C11. Azt gondolja nehéz munka tanítani?</i>	6,4286	0,7868
C12. Azt gondolja a tanításról, hogy tiszteletreméltó munka?	5,5714	1,90238
C13. Azt gondolja a tanárok magas szociális	5	1

státuszúnak érzik a foglalkozásukat?		
<i>C14. Azt gondolja a tanároknak magasfokú technikai tudásra van szükségük?</i>	6,2857	0,9511 9
<i>C15. Azt gondolja a tanároknak szükségük van magasfokú szaktudásra?</i>	6,2857	0,9511 9
D1. Körültekintően átgondoltam, hogy tanár legyek.	5,8571	1,21499
D2. Más karrierre bátorítottak, mint a tanítás.	5,1429	2,1157
<i>D3. Elégedett vagyok a tanári szakma választásával.</i>	6	1,5275 3
D4. Mondták nekem mások, hogy a tanítás nem jó karrier-választás.	5,1429	1,46385
<i>D5. Örülök annak, hogy tanár vagyok.</i>	6,1429	1,0690 4
D6. Mások befolyásolták abban, hogy a tanításon kívül más karrier-lehetőségeket is megfontoljak.	4	1,52753

Forrás: Saját szerkesztés

A 3. táblázatból látható, hogy a válaszadó pedagógusok többsége elégedett a tanári munkával, s azzal a megfontolással, hogy a tanári pályát választották. Egyetértenek abban, hogy a tanári pálya egy elég nehéz szakma, melyhez szakmai tudás és szakértelem szükséges. A társadalmi megbecsültsége és anyagi megbecsültsége a tanári pályának a válaszadók szerint alacsony, viszont ők maguk nehéz szakmának vélik a tanítást és úgy vélik, hogy meg vannak terhelve a munkájuk révén.

A hipotézisünk bebizonyosodott miszerint a tanárok inkább belső motivációk alapján választják a tanári szakmát, ilyen a:

- Gyerekekkel való munka öröme
- A tanítás lehetővé teszi, hogy gyerekekkel/ serdülőkkel foglalkozhassak
- A tanítás öröme

A tanári hivatás nem csupán egy szakma, hanem egy olyan életforma, amelyhez elhivatottság, türelem és nagyon sok belső motiváció szükséges. Sok szakma esetében elég lehet a külső motiváció, az elismerés, az anyagi juttatások, vagy a karrierépítés lehetősége,

de a tanári szakmában ez ritkán jelent motivációt. A tanítás sikere nem gyors eredményben és rögtöni látványosságban rejlik, hanem fokozatos fejlődésben és néha láthatatlan építkezésekben, amely során egy pedagógus segíti a diákjainak személyiségfejlődését, a tudásuk jobb szintre emelését és a világban való eligazolódásukat. Tehát a belső motiváció az egy olyan belső hajóerő, amely az értékeken célokon, meggyőződésen alapul és kulcsszerepet játszik ebben a folyamatban. Az a tanár amelyik szenvedéllyel, belső elhivatottsággal végzi a munkáját, nem csak tudást ad át a diákjainak, hanem példát is mutat. Minden diák érzi, amikor egy tanár hisz abban, amit csinál és szeretettel végzi munkáját és képes lelkesedni a tanítványai iránt.

A kérdőívünkben az is kiderül, hogy a külső motiváció, mint a pénz vagy az elismerés nem motiválja a tanárokat, mert nem kapják meg azt az elismerést, amely a munkájuk nehéz és fáradalmas időszak után kijárna. Tehát ha tanári pályát választunk akkor szeretni kell azt, amit csinálunk és nem külső hanem belső motiváció alapján, választani ezt a szakmát.

Ezen eredmények egybecsengenek a magyarországi gyakorló pedagógusokat vizsgáló Paksi és munkatársai (2015) által vizsgált eredményekkel. A kérdőívemet Vap and Richard-tól vettem, akik angolul fogalmazták meg a kérdőívüket és minden fontos kérdésre rávilágítanak. A kutatásom során korlátozásokba ütköztem, mert kevés mintaelemszám jött létre és emiatt nem reprezentatív a minta. A kérdőívem a társadalom kevés emberiségét érinti, mivel leginkább az alsós pedagógusok válaszaikra voltunk kíváncsiak és több olyan visszajelzést is kaptam, hogy azért nem töltötték ki a kérdőívet, mert ők felsőoktatásban tanítanak, vagy középiskolai felső osztályokban. Tehát a válaszadókból alapuló adatok, nem következtetnek a többi pedagógusra.

Összegzés

Az szakdolgozat során megtudtuk, hogy különböző tényezők hatására választják a pedagógus szakmát. Külső és belső tényezők is hatással vannak a pályaválasztásra és a kiegészítés veszélyére is.

A kutatásban megtudtuk, hogy legtöbben azért választották a tanári pályát, mert elhivatottak a szakma iránt, szeretik a gyerekeket és a kihívásokat. Kerestük arra is a választ, hogy nehéz-e a tanítás és magas szakmai elvárást igényel-e, a válaszadók többsége igennel válaszolt. Ezekből a válaszokból arra tudunk következtetni, hogy azért gyengült meg a jelentkezés a tanári pálya iránt, mert a mai korosztály nem szereti a nehézségeket, viszont a kihívásokat igen.

Összeségében több dologra is fény derült, ami a gyakorló pedagógusokat a pálya elhagyására és a pályán maradásra ösztönöz. De a legpozitívabb, hogy akik a tanári pályát választják elhivatottak a tanítás, a fejlődés és az új generáció jobb irányba nevelésére.

Előzetes vizsgálatunkból kiderül, hogy a kérdőív itemeinek megbízhatósági mutatói megfelelnek a nagyobb elemszámú kitöltéshez. A pilot kutatás arra is választ adott, hogy mely motivációk mentén választották a pályát. A hipotézisünk beigazolódott, miszerint a gyakorló tanítók inkább belső motivációk miatt választotta a tanítást úgy, mint a gyermekek szeretete, a róluk való gondoskodás, az értékrendszerük befolyásolása, a tanítás szeretete.

Висновки (Rezümé)

Під час виконання курсової роботи ми дізналися, що професія вчителя обирається під впливом різних факторів. На вибір професії та ризик вигорання впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори.

У дослідженні ми з'ясували, що більшість із них обрали вчительську кар'єру, тому що вони віддані професії, їм подобаються діти та виклики. Ми також запитали, чи важко викладати та чи вимагає високих професійних очікувань, і більшість респондентів відповіли ствердно. З цих відповідей ми зробили висновок, що кількість заявок на вчительську кар'єру зменшилася, оскільки сучасна вікова група не любить труднощів, але любить виклики.

Загалом виявилось кілька речей, які спонукають вчителів-практиків залишати поле та залишатися на полі. Але найпозитивніше те, що ті, хто обирає вчительську кар'єру, віддані навчанню, розвитку та вихованню нового покоління в кращому напрямку.

Наше попереднє дослідження показує, що показники надійності позицій анкети придатні для заповнення більшою кількістю позицій. Пілотне дослідження також дало відповідь на мотиви вибору курсу. Підтвердилася наша гіпотеза, згідно з якою вчителі-практики обирали викладання через внутрішні спонукання, такі як любов до дітей, піклування про них, вплив на їх систему цінностей, любов до викладання.

Felhasznált irodalom

- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13–25.
- Farkas, M. (2021). A tanári pályán maradás motivációi – Kvantitatív vizsgálat gyakorló pedagógusok körében. *Iskolakultúra*, 31(7), 67–80.
- Field, J. (2006). *Lifelong Learning and the New Educational Order* (2nd ed.). Trentham Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381–391.
- Hermann, Z., & Varga, J. (2016). *A pedagóguspálya vonzereje és az életpálya bevezetésének hatása* (MTA KRTK KTI Műhelytanulmányok No. 2016/11). Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
<https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2016/11/wp1611.pdf>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Kállay, V. (2015). A tanári hivatástudat jellemzői és összefüggései a pályán maradással. *Új Köznevelés*, 71(3), 16–19.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Mátóné Szabó, Cs. (2007). A PÁLYAKEZDŐ PEDAGÓGUS. In: Bábosik István; Torgyik Judit (szerk.) *Pedagógusmesterség az Európai Unióban* Kiadó: Budapest, Magyarország : Eötvös Kiadó (Letöltés 39

2025.03.06.:https://www.academia.edu/42028654/A_P%C3%81LYAKEZD%C5%90_PEDAG%C3%93GUS)

OECD (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing.

Paksi, B., Schmidt, A., Magi, A., Eisinger, A., & Felvinczi, K. (2015). Gyakorló pedagógusok pályamotivációi. *Educatio*, 24(1), 63–82.

Péter Petra, Szivák Judit, Rapos Nóra, T. Kárász Judit, 2021, A pályakezdő tanárok tanulásának jellemzői (Letöltés 2024.10.26. :<https://ojs.elte.hu/pedagoguskepzes/article/view/4397/3942>)

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.

Sági, M. (2014). A pedagógusok motivációi a pályaelhagyás és a pályán maradás tükrében. *Iskolakultúra*, 24(7), 3–16.

Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). Jossey-Bass.

Schoen, L. T., & Teddlie, C. (2008). A new model of school culture: A response to a call for conceptual clarity. *School Effectiveness and School Improvement*, 19(2), 129–153.

Szabó, É., & Fehérváry, G. (2023). Hivatás vagy kényszer?: A gyakorló pedagógusok pályaelköteleződési motivációjának vizsgálata. *ISKOLAKULTÚRA: PEDAGÓGUSOK SZAKMAI-TUDOMÁNYOS FOLYÓIRATA*, 33(5), 3-20. (Letöltés 2024.12.11.:
https://publicatio.bibl.u-szeged.hu/27949/1/iskolakultura_2023_005_003-020.pdf)

Szél, K. (2018). Iskolai légkör és eredményesség. *Belvedere Meridionale*. (Letöltés 2025.04.30.:
https://nevtud.ppk.elte.hu/dstore/document/628/Iskolai%20legkor%20es%20eredmenyesseg_Szell_Krisztian_web.pdf)

- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 425–441.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167–202.

Forrás

Pályakezdő pedagógusok tipikus problémái

Letöltés:

http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Plyakezd_vodapedaggusok_tllkszleteV3/32_plyakezd_pedaggusok_tipikus_problmi.html

Dátum: 2024.03.06.

Oktató és Fejlesztő Intézmény, Stressz kiégés a pedagógus pályán, megküzdés stratégiák(2014)

Letöltés:https://ofi.oh.gov.hu/sites/default/files/attachments/tamop_315_belsofejl_stressz_kieges_prospektus_bj_150410.pdf

Dátum: 2024.03.07.

UNICEF, stressz és pozitív megküzdési stratégiák

Letöltés:https://unicef.hu/wp-content/uploads/2023/12/prezi_stressz-es-pozitiv-megkuzdesi-strategiak-1.pdf

Dátum: 2024.03.07.

Szabó Lili, Jan.14, 2020, Milyen megküzdési stratégiát alkalmazhatunk stresszhelyzet esetén?

Letöltés:<https://onlinepszichologus.net/blog/milyen-megkuzdesi-strategiakat-alkalmazhatunk-stresszhelyzet-eseten/>

Dátum: 2024.03.15

Restyanszki Lászlóné, A pedagógus szerepe a közoktatás- fejlesztés folyamán

Letöltés: <https://folyoiratok.oh.gov.hu/uj-pedagogiai-szemle/a-pedagogus-szerepe-a-kozoktatasi-fejlesztes-folyamataban>

Dátum: 2024.03.15

Nagy Krisztina, 2016 Budapest, A pedagógus továbbképzés megítéléséről

Letöltés: <http://www.opuseducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/62>

Dátum: 2024.04.23

Császár, E. (2010). A pedagógus pályaválasztás pszichológiai motívumai. Pszichológiai Szemle, 23(4), 178-190.

Letöltés: <https://www.magyarpedagogia.hu/index.php/magyarpedagogia/article/view/387/617>

Dátum: 2025.01.28.

Farkas, É. (2016). A pedagógusok pályán maradásának akadályai és lehetőségei. A Tanító, 18(3), 110-118.

Letöltés:
https://epa.oszk.hu/01500/01551/00071/pdf/EPA01551_ecucatio_2015_1.pdf

Dátum: 2025.03.10.

Tóth, Z. (2017). A pedagógus hivatás társadalmi elvárásai és azok hatása a pályaválasztásra. Iskolakultúra, 11(5), 45-54.

https://www.researchgate.net/publication/368352843_A_pedagogusok_gondolkodasmodjanak_vizsgalata

Dátum: 2025.03.12.

Звіт подібності

метадані

Назва організації

Hungarian College of Higher Education Ferenc Rakoczi II Transcarpathian

Завантажено

Vadalmá Szabrina

Науковий співробітник / Експерт

Автор Індіко Гребі

Назва розділу

Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.

25
Довжина фрази для коефіцієнта подібності 27533
Кількість слів56843
Кількість символів

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати намісний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		0
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		3

Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Копію тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

Копію тексту

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	https://www.iriso.org/tacstud2024/juniuz/811-ancziViktoria.pdf	21 0.28 %
2	https://www.iriso.org/tacstud2024/juniuz/811-ancziViktoria.pdf	14 0.19 %
3	https://akjournals.com/downloadpdf/view/journals/0016/78/1/article-p43.pdf	12 0.16 %
4	https://akjournals.com/downloadpdf/view/journals/0016/78/1/article-p43.pdf	10 0.13 %

з домашньої бази даних (0.00 %)