

A PEDAGÓGUSOK JÓLLÉTE? PSZICHOLÓGIAI ÉS SZERVEZETPSZICHOLÓGIAI TÉNYEZŐK

TEACHERS' WELL BEING: PSYCHOLOGICAL AND ORGANISATIONAL FACTORS

Felvinczi Katalin

egyetemi tanár, Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar Pszichológiai Intézet, Budapest
felvinczi.katalin@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

Hazánkban az elmúlt években tapintható módon csökken a pedagóguspálya presztízse, a demográfiai tendenciákat meghaladó mértékben csökken a tanári pálya iránti érdeklődés, valamint növekszik a pályát elhagyó pedagógusok száma. A tanulmány ezen probléma kapcsán átfogó nemzetközi, tematikailag releváns külföldi és néhány hazai kutatás tapasztalatait tekinti át a teljesség igénye nélkül. A kutatási adatok rámutatnak arra, hogy a pedagógusok sikeressége és pályájukkal való elégedettségük szempontjából különösen nagy jelentőséggel bír az intézmény szervezeti kultúrája, a pedagógusok számára biztosított támogató rendszerek stabil és szükségletekhez illeszkedő működése, valamint a kollaboratív technikák és értékelési gyakorlatok alkalmazása. A kutatási eredmények segítségével láthatóvá válik, hogy az oktatáspolitikai különböző szegmenseiben milyen beavatkozásokra lenne szükség egy eredményesebb köznevelési rendszer működtetése érdekében.

ABSTRACT

In recent years, the prestige of the teaching profession has declined in Hungary, interest in teaching has fallen faster than demographic trends, and more and more teachers are leaving the profession. The paper reviews the experience of a wide range of international, thematically relevant foreign and some domestic research on the problem, without claiming to be exhaustive. The research findings show that the organisational culture of the institution, the stability and responsiveness of support systems for teachers, and the use of collaborative techniques and evaluation practices are particularly important for teacher success and career satisfaction. The research findings are used to show what interventions are needed in different segments of education policy to make the public education system more effective.

Kulcsszavak: pedagógusok professzionális fejlődése, szervezeti kultúra, mentális egészség, szakpolitika

Keywords: professional development of teachers, organisational culture, mental health, educational policy

BEVEZETÉS

A köznevelési intézmények, az oktatás-nevelés eredményessége minden bizonynyal mindig is a társadalmi problémák és a társadalmi fejlődés iránt érdeklődők megfontolásainak középpontjában állt.

Jelen tanulmány a teljesség igénye nélkül szemezget a nemzetközi és a hazai kutatási eredmények között, annak érdekében, hogy láthatóvá váljon: a kutatási tapasztalatok kielégítő munícióval látják el a szakpolitikai döntéshozókat azzal kapcsolatban, hogy miképpen lehetne eredményesebb oktatási rendszereket kialakítani, javítani a tanárképzés eredményességét, érdemben hozzájárulni a pedagógusok életminőségének és következményesen hatékonyságuknak javításához. Az elkövetkező időszak kutatásainak főleg azt a kérdést kellene feltenniük, hogy vajon milyen tényezők akadályozzák a döntéshozókat abban, hogy ezeket a pozitív következményekkel kecsegtető, rendszerszintű döntéseket meghozzák.

A 2005-ben publikált OECD- (Organisation for Economic Co-operation and Development) kiadvány, a *Teachers Matter* (OECD, 2005) egyértelműen leteszi a voksot amellett, hogy a tanárok a kulcstényezők az oktatás minőségének a tanulási teljesítmények fejlesztése tekintetében. A kiadvány kiterjedt kutatásra támaszkodva¹ fogalmazza meg a tapasztalatokat és az aggályokat a tanárok kibővült szerepelvárásaival, a jó minőségű tanárjelöltek pályára vonzásával, a tanárképzéssel és a tanárok megtartásával kapcsolatban. Ez a dokumentum meghatározó jelentőségűnek bizonyult a tanári pálya kihívásainak értelmezése, a köznevelési rendszert érintő reformtörekvések alakítása és általában a köznevelési intézményrendszerek eredményesebbé tétele érdekében. Noha a tanári minőségre fókuszál, emellett hangsúlyosan megjelennek azok a tényezők, amelyek a későbbi hasonló ambíciójú kutatások homlokterébe kerültek: „A tanítás minőségét nemcsak a tanárok minősége határozza meg, noha ez kulcsfontosságú tényező, hanem a környezet is, amelyben a tanári munka megvalósul...” (OECD, 2005, 8.). Továbbá, hogy ennek a megállapításnak súlyos szakpolitikai implikációi is vannak/lehetnek.

A NEMZETKÖZI PEDAGÓGUSKUTATÁSOK NÉHÁNY KIEMELKEDŐ MEGÁLLAPÍTÁSA

A pedagógusok minőségi funkcionálásának és oktatási-nevelési eredményességének a kulcstényezőre fókuszált, a későbbi évek OECD által kezdeményezett, több hullámban megvalósuló kutatási projektje a TALIS (*Teaching and Learning*

¹ „A projekt az országok és az OECD-titkárság közötti önkéntes együttműködésen alapult. A projekt keretében megvizsgálták az országspecifikus problémákat és a lehetséges szakpolitikai válaszokat a tanárok hatékony pályára vonzása, képzése és megtartása terén. Ezeket a tapasztalatokat tágabb, nemzetközi keretbe helyezték, annak érdekében, hogy az országok egészére vonatkozó megállapításokat fogalmazzanak meg.” (OECD, 2005, 3.)

International Survey), melynek eredményeképpen egy átfogó és a problémakör megértését segítő, a szükséges szakpolitikai beavatkozásokat megalapozó kép táruult elénk (TALIS, 2013, 2018).

TALIS 2013

A harmincnégy ország részvételével² zajló kérdőíves kutatás az alábbi témakörökre terjedt ki:

- a köznevelési intézményben megvalósuló vezetési stílus;
- a tanárképzés sajátosságai, a tanári mesterség elsajátításának lehetőségei, a szakmai fejlődés kilátásai;
- a tanári munka értékelése;
- a tanárok pedagógiai elvei, attitűdök, oktatási gyakorlat, értékelési formák és gyakorlatok;
- a tanárok megélt énhatékonysága, pályával való elégedettsége, az iskola szervezeti klímája és az osztályos munka légköre.

A kutatás összegző jelleggel megállapítja, hogy a tanárok kevesebb mint egyharmada érzi úgy, hogy a tanári pálya megbecsültségnek örvend a társadalomban. Amikor a tanárok úgy értékelik, hogy van befolyásuk a döntéshozatali folyamatokra, jelentősebbnek ítélik a pálya megbecsültségét, és elégedettebbek. A diákok viselkedési és tanulási problémái kedvezőtlenül hatnak a tanárok munkahelyi elégedettségére. Ilyenkor az elégedettség csökkenését főként az okozza, hogy a tanároknak jelentékeny időt kell szánniuk a fegyelmezésre. A munkahelyi elégedettségre kedvezően hat, ha a tanárok érdemi visszajelzést kapnak vezetőiktől vagy kollégáiktól, viszont a csak adminisztratív célú visszajelzés ellentétes hatású. A diákokkal és munkatársakkal/iskolai vezetéssel kialakított kedvező kapcsolatok javítják a munkahelyi elégedettséget, de a diákokkal kialakított jó kapcsolatok felül is tudják írni a szervezet egyéb kedvezőtlen hatásait. Az együttműködést támogató intézményi politikák (intézményi tanulás, mentorálás stb.) javítják a tanárok munkahelyi elégedettségét.

A kutatásnak különösen érdekes megállapításai vannak az énhatékonysággal³ kapcsolatban. A nagyobb énhatékonysággal rendelkező tanárok tanítványai jobban teljesítenek, tanulási motivációjuk jelentősebb. Tanítási stílusuk eredményesebb, nagyobb elköteleződésről és munkahelyi elégedettségről számolnak be. Az alacsonyabb énhatékonyságú tanárok több viselkedési problémát észlelnek a

² Az adatfelvétel 2011–2012-ben történt, harmincnégy országban. Minden országból kétszáz véletlenszerűen kiválasztott iskolából húsz tanárt és egy vezetőt kérdeztek meg, összesen 107 000 tanár választát elemezték.

³ Az *énhatékonyság* önmagunkba vetett hit vagy bizalom arra nézve, hogy adott helyzetben képesek vagyunk az elvárásoknak megfelelően teljesíteni (Bandura, 1994, 71.).

diákok körében, pesszimistábbak a tanulmányi eredményességgel kapcsolatban, és a munkahelyükkel való elégedettségük is alacsonyabb. A pályán eltöltött évek száma nagyobb énhatékonysággal jár együtt. Az osztályok létszáma sok vitát váltott ki az oktatási terület ágazati irányítói körében. A vizsgálat tapasztalatai arra engednek következtetni, hogy nem az osztályok objektív létszáma, sokkal inkább a tanulók összetétele gyakorol érdemi hatást a megélt énhatékonyságra. Az adatok arra is rámutatnak, hogy az intézményben megtapasztalható kedvező személyközi kapcsolatok képesek kompenzálni az osztályok összetételéből eredő, az énhatékonyságot kedvezőtlenül érintő tényezőket. Pozitívan befolyásolja a pedagógusok énhatékonyságát, ha részt vehetnek a szervezeti döntések meghozatalában, valamint, ha az intézmény támogatja a szakmai fejlődés különböző formáit. Hasonlóképpen pozitív hatású, ha az értékelési folyamatok egyfajta együttműködési rendszer, sorstárs támogatás (peer support) keretében valósulnak meg.

TALIS 2018

A 2018-as TALIS-kutatás^{4, 5} homlokterében az alábbi témakörök álltak:

- Hogyan lehet a különösen kimagasló képességeket is érdekeltté tenni a tanári hivatás választásában, és biztosítani, hogy ezen a pályán helyezkedjenek el?
- Mi teszi eredményessé a tanárt?
- Hogyan teremthetőek meg az élethosszig tartó tanulás feltételei?
- Hogyan lehetnek a tanárok független és felelősségteljes szakemberek?
- Hogyan építsük ki az együttműködés kultúráját a köznevelési intézményekben?
- Hogyan és milyen típusú visszajelzést kapjanak a pedagógusok a munkájukkal kapcsolatban?
- Hogyan alakítsuk az iskolai és az osztálytermi légkört annak érdekében, hogy az jobban szolgálja a tanulmányi eredményességet?
- Miként lehet „felvértezni” a tanárokat az eredményesség és a szakmaiság érdekében?
- A vezetés és ágazati irányítás kérdése.

Az alábbiakban a fenti kilenc témakörből önkényesen kiválasztott ötre nézve tesszünk néhány összegző megállapítást az adatok alapján (OECD, 2019).

- *A különösen kimagasló képességű jelöltek tanári pályára vonzásával kapcsolatban az adatok arra engednek következtetni, hogy a tanári hivatást*

⁴ A kutatásban negyvennyolc ország, illetve oktatási rendszer (köztük Magyarország is) vett részt, 150 000 pedagógust és 9000 iskolaigazgatót kérdeztek meg, akik mintegy ötmillió pedagógust és 300 000 intézményvezetőt reprezentálnak (Balázsi–Vadász, 2019).

⁵ A magyar adatokkal és azok nemzetközi kontextusával kapcsolatban lásd Balázsi Ildikó és Vadász Csaba (2019) művét.

választók 90%-a elkötelezett a társadalmi jó szolgálatban, és ez volt a pályorientáció egyik legfontosabb mozgatórugója, ugyanakkor ezt az elkötelezettséget nem egyszerű fenntartani. A gyakorló pedagógusok kétharmada nem bánja, hogy ezt a hivatást választotta, de nem elhanyagolható a fennmaradó egyharmad sorsa, közérzete, megelégedettsége a munkájával. Az adatok rámutatnak, hogy a munkahellyel való megelégedettség és a pályaelhagyás kockázata szoros kapcsolatot mutat egymással. A fiatalok (harminc év alattiak) és tapasztalatlanok körében a pályaelhagyás kockázata jelentős. A helyzet kezelésére és javítására vonatkozó javaslatok hangsúlyozzák a tanárjelöltek kiválasztási folyamatát, vagyis hogy (i) motivált és elkötelezett fiatalokat kell a tanárképzés felé irányítani, (ii) a képzésnek, a mentorálásnak és az élethosszig tartó szakmai fejlődésnek roppant nagy a jelentősége a munkahelyi elégedettség és következményesen a pályán maradás szempontjából, valamint (iii) a szervezeti légkör (bevonódottság, bizalom) szintén kulcstényező.

- A későbbi *tanári eredményesség* szempontjából nagy jelentősége van a tanárjelöltek toborzásának. Az adatok ismeretében két lehetséges út kínálkozik: (i) tágra nyitni a tanárképzés bemeneti kapuit, majd a képzés során szigorítani a feltételeket, ezáltal csak limitált számú, megfelelően képzett tanár kap képesítést, vagy (ii) magas belépési követelményeket lehet megfogalmazni, s a képzés során minden lehetséges támogatást megadni a jövőbeli tanároknak (bemeneti exkluzivitás, a képzés során maximális inkluzivitás).
- Az *együttműködési kultúra* alapvetően két formában tud megvalósulni (i) formális keretek között, amikor az együttműködés nem tényleges, inkább koordinatív, mint tartalmi, illetve (ii) mélyebb, tartalmi kérdésekre is kiterjedő és az egymásrautaltságot középpontba helyező módon. Ez utóbbi jobb intézményi légkört és eredményesebb pedagógiai munkát, valamint a munkával való nagyobb megelégedettséget eredményez.
- Az *iskolai és az osztálytermi légkör* alakításával kapcsolatban a fő hangsúlyt az iskola-család interakció és a szülők „elég jó szülőként” történő funkcionálása kapja. Az iskola sajátos eszközeivel javíthatja a szülői teljesítményt, ami következményesen javítja az iskolai tanulmányi előmenetelt és a jóllétet elősegítő funkcionálást. Mindez kitűnik a PISA-felmérések eredményeiből is.
- A *vezetésnek és az ágazati irányításnak*, az adatok fényében úgy tűnik, a rendszer egészében kell gondolkodnia. Azok a szakpolitikai vezetők, akik valóban előretekintő változásokat akarnak kezdeményezni, túl kell lépniük az utasítások adásán és azok betartatásán, olyan jövőképet kell közösen kialakítaniuk az érdekeltek bevonásával, ami tapinthatóvá, megélhetővé teszi a változások szükségességét, megteremti az érdekeltek oldaláról a tulajdonosi tudatot, továbbá biztosítani képes a támogatások azon formáit, amelyek

biztonságérzetet keltenek az érdekeltekben. Ez a megközelítés és gyakorlat nem terjedt el, hiszen az oktatási rendszerek többségénél mind a mai napig a hierarchikus berendezkedés és a bürokratikus megoldások dominálnak.

A fentiekben nagyon röviden áttekintett TALIS-kutatások egyfelől bemutatják, hogy az oktatási rendszerek eredményesebbé tételével összefüggésben milyen szempontokra figyelnek a kutatók, valamint a kutatási adatok némi eligazítást is adnak abban a tekintetben, hogy milyen szakpolitikai célkitűzések és milyen gyakorlati megoldások alkalmasak a fejlesztési törekvések megvalósítását elősegíteni. A TALIS-kutatások eddigi adatfelvételi hullámai minden esetben jelentős figyelmet szenteltek a tanárképzés problematikájának, s a tanárképzési gyakorlatoknak, azok hatásának az oktatási-nevelési tevékenység eredményessége szempontjából.

A továbbiakban vázlatosan mutatunk be három olyan kutatást, amelyek a pedagógusok mentális jóllétével és annak a diákok jóllétére gyakorolt hatásával foglalkoznak.

Tina Hascher és Jennifer Waber szisztematikus áttekintése a 2000 és 2019 között megjelent, a tanárok jóllétével kapcsolatos tudományos publikációkról

2021-ben látott napvilágot egy szisztematikus áttekintés (Hascher–Waber, 2021), amely az alábbi öt kérdés mentén vizsgálta a lektorált szaklapokban megjelenő, a szelekciós kritériumoknak eleget tevő közleményeket.⁶

- Mi áll a kutatások középpontjában, mit értünk a tanárok jólléte alatt, milyen mérőeszközöket használnak a jelenség leírására?
- Mit mutatnak a tapasztalatok, valóban veszélyben van a pedagógusok jólléte?
- Az empirikus adatok alapján a pedagógusok jóllétének milyen korrelátumai azonosíthatóak?
- Mit mutatnak az adatok a pedagógusok jóllétének javítását célzó beavatkozások eredményességével kapcsolatban?
- Milyen következményei lehetnek a tanárok jóllétének, illetve annak hiányának?

Anélkül, hogy részletekbe menően kitérnénk az egyes kérdések kapcsán tett megállapításokra, itt is az általános konklúziókat összegezzük.

Az áttekintő tanulmány elismeri, hogy a közelmúltban nagy számban jelentek meg amellet érvelő írásművek, hogy a tanári pályát választók extrém mértékben vannak kitéve pszichológiai nyomásnak, körükben fokozott a stresszteli életesemények száma, s hogy ezek a tényezők vezetnek sok esetben a pályaelhagyáshoz; a pedagógusok olyan tevékenységi területeket választanak alternatívaként,

⁶ A részletes módszertani leírás a hivatkozott közleményben olvasható (Hascher–Waber, 2021).

ahol kisebb a stresszterhelés. A szerzők ugyanakkor rávilágítanak arra, hogy számos kutatás nem támasztja alá ezt a szubjektív megélést. Számos, a téma szempontjából releváns adatbázis összehasonlítása révén arra a következtetésre jutottak, hogy a tanárok mentális állapota nem rosszabb szignifikánsan, mint amelyet a más szakterületeken dolgozók körében regisztráltak. Számos oldalról lehet ezeket az eredményeket értelmezni, az azonban kétségtelen, hogy a tanárok szubjektív megélése saját mentális egészségükkel kapcsolatban roppant fontos, megkövültíthatjuk, hogy talán fontosabb, mint amit az objektív adatok feltárnak. A szerzők végül arra a konklúzióra jutnak, hogy egyfelől jobban kellene értenünk, hogy milyen mozgatórugói vannak a pedagógusok mentális „rossz-létének”, másfelől, hogy milyen szervezeti, iskolavezetési tényezők és/vagy támogatási rendszerek alakíthatnák a pedagógusok szubjektív megélését a jelenleginél kedvezőbb irányba.

*Hogyan hat a tanárok mentális jólléte a diákok mentális egészségére –
Sarah Harding és szerzőtársai empirikusan még kevésbé bizonyított állítása*

A tanulmány a tanárok és a diákok mentális jóllétével, illetve ezek egymásra hatásával foglalkozik. A cikk alapját képező nagy volumenű kutatást az a provokatívnek tűnő megállapítás motiválta, miszerint „annak ellenére, hogy nagyon is valószínű, hogy a diákok és a tanárok mentális jólléte, illetve mentális egészsége szoros kapcsolatban áll egymással, tudományos bizonyítékokkal ebben a tárgykörben nem rendelkezünk” (Harding et al., 2019, 181.). A vizsgálatban 3409 8. évfolyamos diák és 1182 tanár vett részt. A kutatási eredmények alapján megállapítható, hogy a tanárok mentális jólléte a diákok kedvezőbb mentális állapotával jár együtt, s ez mintegy pozitív megerősítési láncként funkcionál, vagyis a diákok mentális jólléte kevesebb tanár oldali pszichológiai panasszal társul. Az adatokból az is kitűnik, hogy a tanár-diák viszony minősége döntő faktora a tanár mentális jóllétének. Az említett tényezők nem a lineáris okság mentén értelmezendők, sokkal inkább beszélhetünk dinamikus kölcsönhatásról. A tapasztalatok alapján indokolt feltételezni, hogy a tanárok mentális jóllétének jobbítására irányuló, intézményi szintű beavatkozásoknak elsősorban a tanár-diák viszony javítására kell koncentrálniuk.

*A hivatással és a munkahellyel való megelégedettség összefüggései
az iskolai klímával és a tanulói teljesítménnyel*

A nemzetközi tanulmányok szemlézésének utolsó elemeként röviden rátekintünk Theresa Dicke és szerzőtársai 2020-ban publikált közleményére, amely tanárok és intézményvezetők munkahelyi megelégedettségének meghatározó tényezőivel, valamint azzal a különösen fontos kérdéssel is foglalkozik, hogy e két csoport munkahellyel való megelégedettsége milyen összefüggést mutat a diákok teljesítményével. Ez utóbbi témakör empirikus vizsgálata során a 2013-as TALIS- és

a 2012-es PISA- (Programme for International Student Assessment) adatok közös rendszerben történő elemzését végezték el a kutatók. Az eredmények ugyan nem meglepőek, de kétségek kívül meghatározó jelentőségük a jövőbeni fejlesztési kezdeményezések szempontjából. A szerzők megállapítják, hogy a tanárok és intézményvezetők munkahellyel való megelégedettsége erős együttjárást mutat, a tanárok és intézményvezetők elégedettsége egymást kölcsönösen megerősítő módon hat. Az is látható, hogy azokban az iskolákban, ahol magasabb a munkahellyel való megelégedettség, mind a tanulók teljesítménye, mind pedig a fegyelmezési klíma kedvezőbb sajátosságokat mutatott.

EGY HAZAI PEDAGÓGUSKUTATÁS MENTÁLIS JÓLLÉTTTEL ÉS INTÉZMÉNYI KLÍMÁVAL KAPCSOLATOS TAPASZTALATAI

Egy 2013–2014-ben, a gyakorló pedagógusok körében (is) lebonyolított kutatás (Paksi et al., 2015) kísérletet tett a gyakorló pedagógusok pályamotivációinak és lelki egészségének felmérésére, a pályán tartó tényezők vizsgálatára, a pályán maradást és a pályamotivációt meghatározó külső (iskolai környezet, felszereltség, szakmai és emberi kapcsolatok, a tanulók családi, anyagi háttere) és belső, pszichés tényezők, valamint a lelki egészség megőrzését és a kiégés megelőzését segítő tényezők feltárására. A lelki egészséggel összefüggésben vizsgálták a pedagógusok érzelmi intelligenciáját, s megállapították, hogy a társas felelősségtudat, az empátia és a társas kapcsolatok szubjektív mértéke és minősége magas szintű, míg a pozitív hatások észlelése alacsony szintű a gyakorló pedagógusok körében. Megállapították, hogy a kiégettséget elsősorban az érzelmi kimerültség okozza, s hogy (i) a magyarországi pedagógusok 32,2–55,5%-ánál⁷ az érzelmi kimerültség mértéke magas, valamint (ii) a kiégettség mértéke összességében (tehát valamennyi dimenzió figyelembevételével) 5,4–8,1% körül mozog. A kutatás során vizsgálták, hogy a pedagógusok mentális egészségével összefüggő két tényező milyen egyéni változókkal (nem, életkor, családi állapot, pályán töltött évek száma, képzettségi szint, nyelvvizsga, tanított tárgyak, település típusa stb.), illetve intézményi változókkal (társas kapcsolatok, részvétel továbbképzésben, szervezeti bizalom, segítő foglalkozásuk az intézményben, iskola típusa, fenntartó, feladatellátási hely teljesítménye, osztálylétszám stb.) mutat összefüggést. A magyarázó modellben kapott értékek arra engednek következtetni, hogy az egyéni tényezők önmagukban mérsékelt magyarázó erővel bírnak, ennek érdemi növekedését a formális és informális szervezeti jellemzők bevonása eredményezi.

⁷ A markánsan eltérő értékek annak tudhatók be, hogy nincs az alkalmazott mérőeszköznek magyarországi validált változata, így az összehasonlítás alapját (a *cut-off point*ok meghatározását) nemzetközi vizsgálatok képezik.

A modell magyarázó ereje tovább nő, amennyiben személyiségvonásokat (extraverzió, neuroticizmus, barátságosság) is szerepeltetnek ezen tényezők között. Ez utóbbiakkal a vizsgálat azért nem foglalkozik mélyebben, mert ezek befolyásolása nem, vagy csak nagyon nehezen valósítható meg. A tapasztalatokat megerősítik az időközben megjelent – elsősorban nemzetközi – elemzések, nevezetesen, hogy az intézményi klíma és az arra is hatást gyakorló szakpolitikai kontextus nagyban befolyásolja a pedagógusok mentális egészsége szempontjából releváns tényezőket.

ÖSSZEGZÉS

A nemzetközi szakirodalom, a kutatások és a hazai empirikus tapasztalatok rövid áttekintése alapján elmondható, hogy az oktatási rendszerek működőképességének befolyásoló tényezői iránti érdeklődés az elmúlt tizenöt–húsz évben töretlen maradt. Az oktatáspolitikusok és a kutatók folyamatosan arra keresik a választ, hogy a minőségi oktatás feltételei mi módon biztosíthatóak. Az empirikus adatok homlokterében immár évtizedek óta a tanári pályát választók motiváltsága és szakmai felkészültsége, a szervezet felépítése, működés módja és a gyakorló tanárok bizonyos pszichológiai sajátosságai állnak. Meghatározó jelentőségűnek mutatkozik az intézmény szervezeti kultúrája, a pedagógusok számára biztosított támogató rendszerek stabil és szükségletekhez illeszkedő működése, nagy hangsúly esik a kollaboratív technikák és értékelési gyakorlatok alkalmazására. A hazai kutatások tekintetében elmondható, hogy érdeklődésük, alkalmazott módszereik és a nyert adatok összhangban vannak a nemzetközi tapasztalatokkal. Megállapíthatjuk, hogy a kutatások jóvoltából rendelkezésünkre állnak azok az információk, amelyek mentén egy jobban működő, a pedagógusok szükségleteit jobban kielégítő és a diákok életminőségét (harmonikus, nehézségekkel megküzdni képes személyiségfejlődés, tanulmányi sikeresség – munkaerőpiaci beválás) támogató köznevelési rendszer működhetne.

IRODALOM

- Balázi I. – Vadász Cs. (2019): *TALIS 2018 Összefoglaló jelentés*. Budapest: Oktatási Hivatal, https://www.oktatasi.hu/pub_bin/dload/kozoktatasi/meresek/talis/TALIS_jelentes_2018.pdf
- Bandura, A. (1994): Self-Efficacy. In: Ramachandran, V. S. (ed.): *Encyclopedia of Human Behavior*, 4/71–81. New York: Academic Press
- Dicke, T. – Marsh, H. W. – Parker, P. D. et al. (2020): Job Satisfaction of Teachers and Their Principals in Relation to Climate and Student Achievement. *Journal of Educational Psychology*, 112, 5, 1061–1073. DOI: 10.1037/edu0000409, <https://tinyurl.com/2nd676fd>
- Harding, S. – Morris, R. – Gunnell, D. et al. (2019): Is Teachers' Mental Health and Wellbeing Associated with Students' Mental Health and Wellbeing? *Journal of Affective Disorders*, 242,

- 180–187. DOI: 10.1016/j.jad.2018.08.080, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165032718301733?via%3Dihub>
- Hascher, T. – Waber, J. (2021): Teacher Well-Being: A Systematic Review of the Research Literature from the Year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X21000348>
- OECD (2005): *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Paris: OECD Publishing, <https://www.oecd.org/education/school/34990905.pdf>
- OECD (2014): *A Teachers' Guide to TALIS 2013: Teaching and Learning International Survey*. Paris: OECD Publishing, DOI: 10.1787/9789264216075-en, <https://www.oecd.org/education/school/TALIS-Teachers-Guide.pdf>
- OECD (2019): *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. Paris: OECD Publishing, DOI: 10.1787/1d0bc92a-en, <https://www.oecd.org/education/talis-2018-results-volume-i-1d0bc92a-en.htm>
- Paksi B. – Veroszta Zs. – Schmidt A. et al. (2015): *Pedagógus – pálya – motiváció. Kutatási tapasztalatok a pályamotiváció és a lelki egészség vizsgálata alapján. A pedagógusok pályamotivációit és lelki egészségét feltáró kutatás eredményeinek összefoglalása I–II. kötet*. Budapest: Oktatási Hivatal, https://viselkedeskutato.hu/index.php?option=com_attachments&task=download&id=51&lang=hu https://viselkedeskutato.hu/index.php?option=com_attachments&task=download&id=52&lang=hu