

Pedagógusok motivációja 2023-ban

Józsa Anna Léna

PPKE BTK Vitéz János Tanárképző Központ, alumna

Motivation of Educators in 2023.

Abstract: I am researching the motivations of educators. Why does one become a teacher, an early childhood educator or a kindergarten teacher? Why do they not leave this field even when the conditions are less than favourable? When will it be so bad that they quit and find another profession? What is a salary that would be satisfying for them? What are the difficulties they have to face during work? I asked more than 500 educators questions like these and more, looking for answers.

Absztrakt

A pedagógusok motivációit kutatom. Miért lesz valaki tanár, tanító vagy óvónő? Miért nem hagyja el a pályát még akkor sem, ha a körülmények nem kedvezőek? Mi az a pont, amikor mégis felmond és új munkát keres? Mennyi fizetéssel lenne elégedett? Mi okozza a legnagyobb problémát a munkája során? Ezeket és ezekhez hasonló kérdéseket tettem fel több mint 500 pedagógusnak, válaszokat keresve.

1. Bevezetés

A jelen tanulmány¹ témája a pedagógusok motivációja: Miért lesz valaki pedagógus? Miért nem? Miért hagyja el a pályát valaki, és más miért nem? Miért éri meg 2023-ban Magyarországon pedagógiával foglalkozni? Megéri-e egyáltalán?

Tavaly 75.175 általános iskolai, 33.478 gimnáziumi, technikumi és szakmunkás-képzőben dolgozó pedagógus, illetve 30.957 óvodapedagógus volt Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2022/2023-as adatai szerint. Az összes pedagógust beleszámolva 147.199 fő oktatott valamilyen formában Magyarországon. A 2022/2023-as tanévben kb. 1.852.000 ember vett részt a köznevelés, a szakképzés és a felsőoktatás különböző képzéseiben. Magyarországon, a hivatalos statisztikák szerint, egy tanárra 10,6 diák jut, ami jobb, mint az EU-s átlag, ami 12,1 gyerek (Halász, 2023).

Kevesen jelentkeznek pedagógusképzésre; a jelentkezők közül még kevesebben kezdik el a pályát, és nekik csak a töredékük marad a szakmában hosszabb ideig. A KSH adatai szerint 2019-ben közel 4.100 betöltetlen pedagógus állás volt az országban, ami 2023-ban, az iskolakezdésre 7.620-ra nőtt.

2. Hipotézisek megfogalmazása

Feltűnő tendencia, hogy ugyan sok pedagógus nem hagyja el a pályát az alacsony fizetés és a rossz munkakörülmények miatt, mégis eltántorítanak a fiatalokat a szakmától.

¹ A *Pedagógusok motivációja 2023-ban* című szakdolgozatom átdolgozott, kivonatolt változata.

Kutatásom részben arra irányul, mi ennek a kettősségnek az oka. Ezzel kapcsolatban a hipotéziseim a következők:

H1: Akik nem váltanak szakmát, a kötelességtudatuk miatt nem teszik.

H2: Megfelelő anyagi háttér/támogatás kell ahhoz, hogy pedagógus lehessen az ember.

H3: A státusztörvény nem okozott volna ennyi ellenérzést, ha lényegesen nagyobb fizetéssel járna, mint amit eddig kaptak a pedagógusok.

3. A témához kapcsolódó korábbi kutatások

Míg Magyarországon sokkal kevésbé kutatott téma, hogy mentális értelemben milyen pedagógusnak lenni, külföldön már több mint 50 évre visszamenőleg vannak adataink ilyen jellegű felmérésekről és kutatásokról.

Rebecca J. Collie (2014) a disszertációjában mélyrehatóan foglalkozott a témával. A 603 tanárt és tanítót bevonó kutatást a kanadai British Columbia területén végezte, amelyből kiderült, hogy a résztvevőknek a tanítással töltött átlagideje 15,8 év, az átlagéletkora pedig 44 év volt., s a megkérdezettek 76%-a nő.

A felmérésben résztvevők egy 60 kérdésből álló kérdőívet kaptak, amelyen mindenhol egy 1-től 7-ig terjedő Likert-skálán kellett jelezniük, hogy az adott dolog hogyan befolyásolja a jólétüket mint tanárok. Ezt definiálta is a kérdőív: a tanári jólét (*well-being*) azt jelenti, a tanár nyitottan, aktívan és egészségesen tud működni. A válaszlehetőségek pedig a következők voltak: 1 – negatívan); 2 – leginkább negatívan; 3 – inkább negatívan, mint pozitívan; 4 – se nem negatívan, se nem pozitívan; 5 – inkább pozitívan, mint negatívan; 6 – leginkább pozitívan; 7 – pozitívan.

A disszertáció emellett még rengeteg aspektusát mérte egy pedagógus életének és a tanár azzal való elégedettségének. Vizsgálta a stresszt (*stress*) („Mennyire tartja stresszes munkának a tanítást?”), illetve a munkával való megelégedettséget (*job satisfaction*) (1 – soha nem vagyok elégedett, 7 – mindig elégedett vagyok). A virulás/virágzás (*flourishing*) mérésénél több szempontot is figyelembe vett: a kitöltő szerint van-e értelme (*meaning*) az életének és annak, amit csinál; vannak-e támogató kapcsolatai (*supportive relationships*); érdeklődik-e és aktívan részt vesz-e a munkája minden területén (*engagement/interest*); úgy érzi-e, hogy hozzáad a többiek munkájához (*contributing to others*) hogy kompetens (*competence*) a munkájában; jó embernek tartja-e magát (*being a good person*); optimistán fogja-e fel az életét és a helyzetét (*optimism*), illetve azt érzi-e, hogy tisztelik (*feeling respected*).

A szerző rengeteg információhoz jutott a kutatás során, melyek közül azt emelném ki, miszerint a tanári jólétre a diákokkal való kapcsolat, a velük való foglalkozás (*relations with students in my class*) volt a legjobb hatással, míg a legrosszabbal/legnegatívabban a kötelező tanítás utáni bennmaradás, illetve az extra munkaórák (*staying late after work for meetings and activities*).

Eric Richter, Rebecca Lazarides és Dirk Richter, a Potsdami Egyetem kutatói a 2021-ben megjelent tanulmányuk elején kifejtik a tolás–húzás elméletét (*push-pull theory*). A *push* egy kényszerítő erőt jelent, legyen szó döntésről, cselekvésről vagy másról. Ezt a folyamatot általában negatívan éli meg az, akit „tolnak”. Ezzel szemben a *pull* olyan tényező, amely a folyamatban való részvételre invitál, amit az adott személy leginkább pozitívan él meg. A kutatás specifikusan a tanárokat és tanítókat oktató személyekre (például egyetemi oktatókra) fókuszált, mivel ez egy ritkán vizsgált csoport, s azt találták, három fő oka van annak, hogy valaki tanárokat oktató pedagógus (*teacher educator*) legyen: Az első a „felfedezés és újragondolás” (*exploration and reinvention*) tematikája, ami főleg a másra való vágyás, az iskolai közoktatásból történő kiszakadást foglalja magában. Ezek az oktatók sok esetben először gyerekeket tanítanak, és aztán mennek át főiskolára vagy egyetemre tanítani. A második okot a „kulcsemberek” (*key figures*) adják, vagyis olyan barátok, példaképek, ismerősök, akik motiválják őket a váltásra, vagy arra, hogy rögtön felnőttek képzésével foglalkozzanak. A harmadik pedig a „tanulási vágy” (*desire to learn*). Sokszor egyszerűen a továbbképzés, a még több ismeretanyag elsajátítása vonzza a tanárokat képző oktatókat a felsőoktatás felé. Nagyon gyakori példa volt, hogy a közoktatást túl korlátozónak találták, és emiatt a felsőoktatás relatív szabadságába menekültek. Tanítani szerettek, ezért nem hagyták ott a pályát.

A tanári motivációt és az azt befolyásoló tényezőket dr. Muhammad Tayyab Alam és Sabeen Farid (2011) vizsgálta. A kutatásuk célja az volt, hogy megtalálják a tanárokat motiváló fő tényezőket és javaslatokat tegyenek a pedagógusok motiváltságának és mentális egészségének javítására Ravalpindiben (Pakisztán). 10 iskolából összesen 80 tanár vett részt a kutatásban, akiknek egy 58 kérdésből álló kérdőívet kellett kitölteniük egy 15 napos határidővel. A kérdőív első része rögtön arra irányult, hogy tényleg szerettek-e volna tanítani a válaszadók. Olyan kérdéseket tettek fel, mint például „Saját elhatározásából választotta-e a tanári hivatást?” („Did you select teaching profession on your own choice?”) és „Szeretett-e volna más szakmát választani?” („Did you want to go to any other profession?”). Arra a következtetésre jutottak, hogy habár voltak olyanok, akik csak azért lettek tanárok, mert máshová nem nyertek felvételt (22%), illetve olyanok, akikre nyomást gyakoroltak (12%), a legtöbben (80%) mégis tényleg tanítani szerettek volna, továbbá a pedagógia területén konkrét célokat megvalósítani kívánó oktatók is akadtak (63%).

A második rész a gazdasági és társadalmi aspektusokat vette figyelembe, amelyek közül a szakdolgozatot szempontjából leginkább a tanári fizetésekkel való megelégedettség releváns. Az alábbiakban ezzel kapcsolatban emelnék ki néhány kérdést és választ:

„Méltányosnak tartja-e a fizetését?” („Do you have a reasonable salary?”): A megkérdezettek 24%-a felelt igennel, míg 80%-uk úgy gondolja, hogy a bérük nem tükrözi a munkába fektetett időt és energiát. 4%-uk szerint méltányos fizetést kapnak, de azt mégsem tartják elégnek, ahhoz képest, mennyit dolgoznak, tehát az értelmezésem szerint mégsem méltányos a bérük.

„Elégséges-e a jövedelme az alapvető anyagi szükségleteinek kielégítésére?” („Is your income sufficient to meet your basic financial requirements?”): A kitöltők 23%-a szerint igen, és 25% meg is van elégedve a családja anyagi helyzetével. Fontos azonban megemlíteni, hogy a válaszadók 54%-a nem egyedüli kenyérkereső a családban, illetve 46%-uk nagyobb családban is él, ahol több házaspár is dolgozik (például a házaspár mindkét tagjának testvérei és a családjaik is egy fedél alatt élnek velük).

„Hatással van-e az alacsony jövedelem a tanári munkájára?” („Does the low income affect your teaching work?”): A válaszadók 64%-a gondolja úgy, hogy igen, és ez az arány hasonlóan magas a saját kutatásomnál is.

A harmadik rész az önbizalmat vizsgálta. Olyan kérdéseket tettek fel, amelyekből kiderül, miként látja magát a tanár: Hogyan gondol rá szerinte a társadalom? Megbecsülve érzi-e magát? Meg van-e magával elégedve? A családja tiszteli-e azért, amit csinált? Van-e valamilyen fizikai betegsége, ami problémát okoz neki a munkájában? Habár a megkérdezett pedagógusok összességében pozitívan vélekednek magukról, és inkább megbecsülve érzik magukat, mint sem, csak 24%-uk volt elégedve a saját teljesítményével.

A negyedik rész a tanár–diák kapcsolatra és a tantermi szorongásérzetre fókuszál. A kitöltőknek csak a 28%-a érez szorongást a tanteremben, és mivel a megkérdezett 80 tanár a gyerekekkel való kapcsolatáról pozitívan vélekedik, nem elsősorban a gyerekek miatt stresszes vagy feszült.

Az ötödik szakaszban foglaltakra, azaz a kollégákkal való kapcsolatra az én kérdőívem is kitért. A felmérésben 80% válaszolt igennel arra a kérdésre, hogy „Ön szerint több képességgel rendelkezik, mint a kollégái?” („Do you think you have more abilities than your colleagues?”), 75% gondolja úgy, jól kijön a többi pedagógussal, és csak 23% szerint irigyek rá a kollégái.

Az utolsó, hatodik rész a vizsgastressz és -eredmények tanárookra gyakorolt hatására fókuszál. Itt nemcsak a pedagógusok számonkéréséről van szó, hanem leginkább a diákokéről, a felmérőik a dolgozataik és a vizsgáik eredményeiről. A megkérdezettek 80%-a érezte már úgy, hogy őt hibáztatják egy rosszul sikerült dolgozat miatt, de csak 34%-uk gondolja azt, hogy hibázott. A kitöltők 16%-a szerint a tanárokat a képességeiknek megfelelően kellene ösztönözni, míg 50% úgy érzi, a felmérők jó eredménye alapján kéne több juttatást adni. Valójában ezzel nagyon könnyen vissza lehetne élni, ami pedig így senkit sem motiválna. Egy problémás osztály például sosem lesz olyan sikeres, mint egy jobb tanulókból álló, s ezáltal a tanár megítélése sem lenne objektív.

Alam és Farid (2011) tanulmánya egyrészt azért fontos, mert sok helyen érinti az általam is vizsgált tényezőket, másrészt pedig nagyon jól leírja, mik lehetnek hatással a pedagógusok motivációjára és munkamoráljára.

4. A kutatási eszköz bemutatása

Egy 16 kérdésből álló kérdőívet állítottam össze, az alábbi hármas felosztással:

Az első szakasz rövid, feleletválasztós kérdéseket tartalmazott, ahol csak egy-egy választ lehetett bejelölni. Ezekkel a kérdésekkel a kitöltőkre vonatkozó alapvető és általam fontosnak tartott adatokat szerettem volna összegyűjteni. Hét kérdés tartozott ide, melyből hat kötelezően megválaszolendő volt. A megadott pedagóguskategóriákba (óvodapedagógus, tanító, tanár, egyetemi oktató, pszichológus, gyógypedagógus) nem tartozóknak rövid szöveges válasz formájában lehetőséget biztosítottam rá, hogy leírják, milyen beosztásban dolgoznak.

A második szakasz, amelynek a „Munkahelyi viszonyok” címet adtam, öt kérdése közül négyre egy 1-től 6-ig terjedő Likert-skálán kellett választ adni. Itt elsősorban a munkahelyi körülményekre, a kollégákkal való kapcsolatra és a munkaszeretetre voltam kíváncsi. Az 5., hosszú szöveges választ igénylő kérdés („Miért szerettek/Miért nem szerettek pedagógusként dolgozni?”) megválaszolása nem volt kötelező.

A harmadik szakasz, a „Személyes élmények” négy különböző típusú kérdésből állt, és az utolsó kivételével mindegyik kötelezően megválaszolendő volt. A kitöltőknek először egy 1-től 6-ig terjedő skálán kellett értékelniük, hogy mennyire érzik magukat kiegészítettnek, majd a nehézségekre kérdeztem rá. Az itt megadott válaszlehetőségek közül bármennyit választhattak a kitöltők. A harmadik kérdésnél csak egy választ lehetett megjelölni, mivel azt szerettem volna megtudni, melyik problémát tartják a legfontosabbnak. Végül az egyéb véleményüket is leírhatták egy hosszú szöveges válasz keretében, de ez már nem volt kötelező.

5. A kutatási adatok elemzése

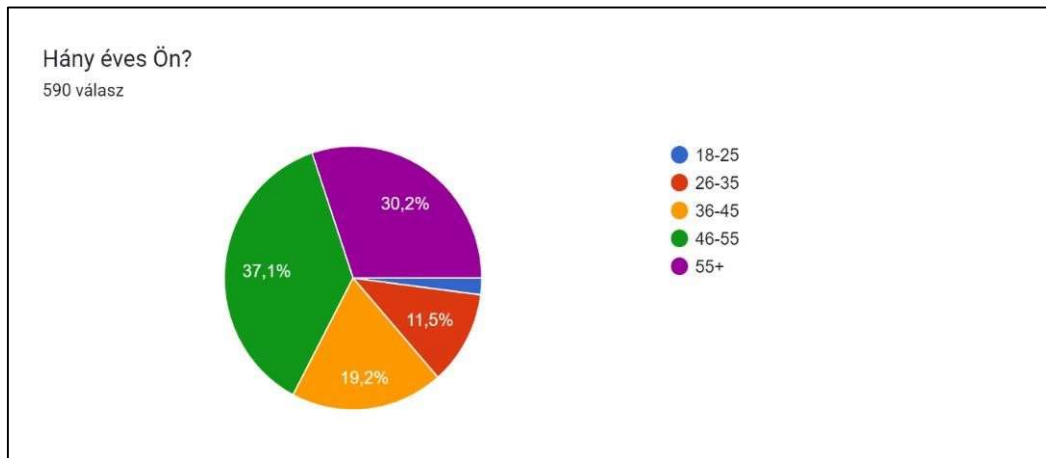
A kérdőívet összesen 590-en töltötték ki 2023 októbere és novembere között. A kérdőívet online osztottam meg, ami különböző pedagógusoknak szóló Facebook-oldalakon, valamint az ismerősi körömben is terjedt. A kérdőív kérdései, a rájuk érkezett válaszok, illetve az ezekből levont következtetések a következő oldalakon kivonatolva olvashatók.

5.1. Demográfiai adatok

A kitöltők 92%-a (543 fő) nő és 8%-a (47 fő) férfi, ami természetesen eltér a KSH által közölt értékektől (85-15%).

A válaszadók számának megoszlását életkoronként is vizsgáltam, amihez öt sávot határoztam meg. Ennek eredményeként elmondható, hogy a 18–25 éves korosztályba a kitöltők 2%-a (12 fő) tartozik, a 26–35 éves korosztályba a 11,5%-uk (68 fő), a 36–45 éves korosztályba a 19,2%-uk (113 fő). Ezt összesítve látható, hogy a 18–45 évesek aránya/száma (32,7% [193 fő]) nem éri el az összes válaszadó pedagógus felét, de majdnem a harmadát teszik ki. A 46–55 éves korosztályt jelölték meg a legtöbben, összesen 37,1% (219 fő), ami önmagában nagyobb, mint az előző három kategória

összesen. Végül, de nem utolsósorban az 55 év felettiak a kitöltők közel egyharmadát adják, 30,2%-kal (178 fő) (1. ábra).



1. ábra: Az 590 kitöltő életkor szerinti megoszlása (forrás: saját szerkesztés [2024])

Az adatok alapján úgy tűnik, a pedagógustársadalom elöregedőben van, ami azt jelenti, a jelenlegi pedagógusoknak 10 éven belül az egyharmada, míg 20 éven belül a kétharmada nyugdíjba megy. Ez egybevágh más kutatásokkal és az MTA adataival is:

„A pedagógustársadalom korfája a Magyar Tudományos Akadémia oktatási kiadványa szerint 2008 és 2018 között az idősebbek felé tolódott el: az 50-59 éves tanárok aránya 27-ről 35 százalékra, a 60 évesnél idősebb pedagógusoké pedig 2-ről 9 százalékra nőtt. Ezzel párhuzamosan viszont a 30 évesnél fiatalabb tanárok aránya 9-ről 6 százalékra, a 30-39 éves korcsoporté pedig 27-ről 18 százalékra csökkent.” (Pálos, 2022)

5.2. A pedagógusok szakmai hátterének bemutatása

A kérdőívem 5. kérdésére adott válaszok (2. ábra) segítségével a pedagógusoknak a 2023-ban hatályos jogszabályok alapján megfogalmazott életpályamodellben elfoglalt helyét vizsgáltam, s a következő eredményt kaptam: A válaszadók 3,4%-a (20 fő) gyakornok; a kitöltők között ők voltak a legkevesebben, ami nem meglepő, hiszen ez az időszak tart a legrövidebb ideig, és ezt követően kötelező a Ped. I-be lépni.

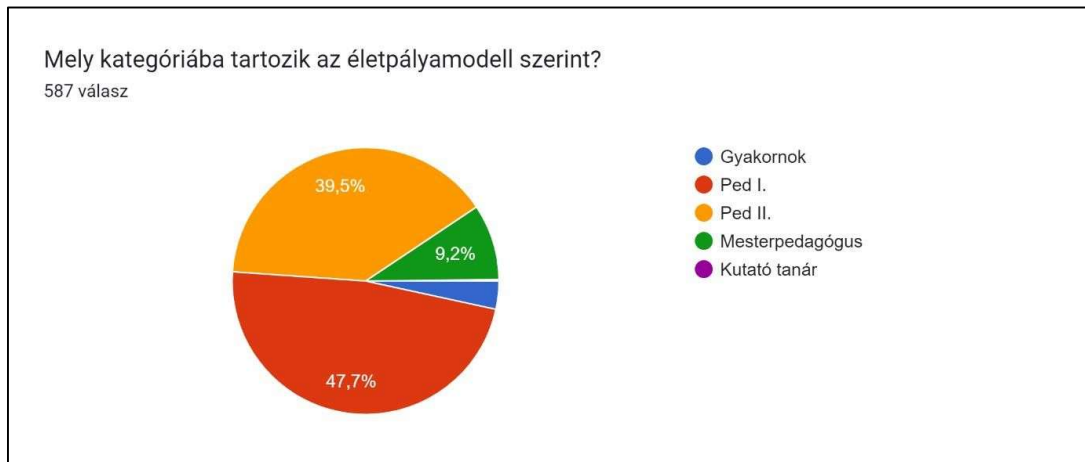
A következő — egyben legnagyobb — csoportot a Ped. I. kategóriába tartozók (47,7% [280 fő]) alkotják.

A Ped. II. kategóriába a válaszadók 39,5%-a (232 fő) jelölte magát, ami habár egyáltalán nem kis arány, többre számítottam, mint a Ped. I. kategória létszáma.

Ezt követően viszont zuhannak a számok, hiszen a mesterpedagógus kategóriába már csak a kitöltők 9,2%-a (54 fő) tartozik, és csak 1 fő (0,2%) mondta, hogy kutatótanár, pontosabban egyetemi tanár.

Elképzelhetőnek tartom, ha anyagilag megérné feljebb lépni az életpályamodell lépcsőin, akkor sokkal többen tennék meg, és ezek az arányok máshogy néznének ki,

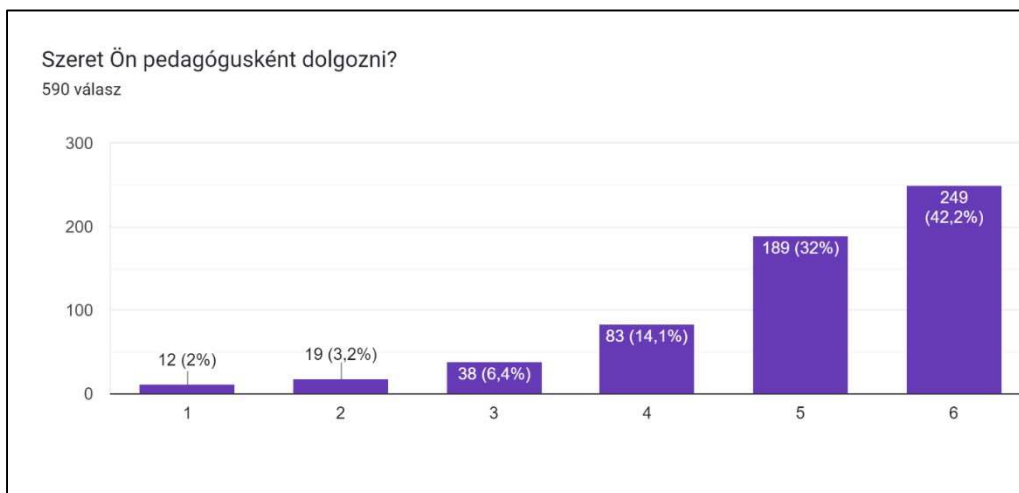
hiszen a kitöltők több mint kétharmada 46 év feletti, ami bőven elég, pályán eltöltött évet feltételez a következő szint meglépéséhez.



2. ábra: A kitöltők életpályamodell szerinti megoszlása (forrás: saját szerkesztés [2024])

5.3. A pedagógusok motivációja

A kérdőívben két kérdés kapcsolódott a pedagógusok belső motivációjához. Az egyik arra vonatkozott, hogy a kitöltő mennyire szeret pedagógusként dolgozni, s ennek megválaszolása egy hatfokozatú Likert-skálán történt (3. ábra). A válaszadók 74,2%-a az 5-öst vagy a 6-ost jelölte meg a skálán, és ez alapján a munka szeretete lehet az egyik legutolsó támpillérje a pedagógus pályán való maradásnak.



3. ábra: A kitöltők megoszlása aszerint, hogy mennyire szeretnek pedagógusként dolgozni (forrás: saját szerkesztés [2024])

A másik, motivációra vonatkozó kérdés nyitott volt, amelyre pozitív és negatív válaszok egyaránt nagy számban érkeztek. Nagyon sokszor előfordult, hogy a kitöltők nem egy konkrét „szeretem”-et vagy „nem szeretem”-et adtak meg válaszként, hanem jóval árnyaltabban fogalmaztak. A leggyakrabban elhangzott válaszokból készítettem egy

szófelhőt (4. ábra), amelyen a zöld mondatok a pozitív véleményeket, a pirosak pedig a negatívakat mutatják.

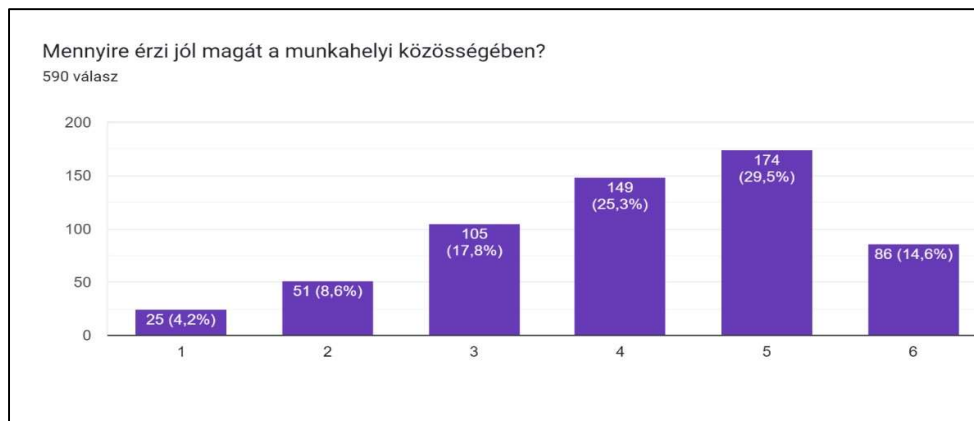


4. ábra: A motivációra vonatkozó leggyakrabban előforduló válaszok (forrás: saját szerkesztés [2024])

5.4. A pedagógusok munkahelyi megbecsülése

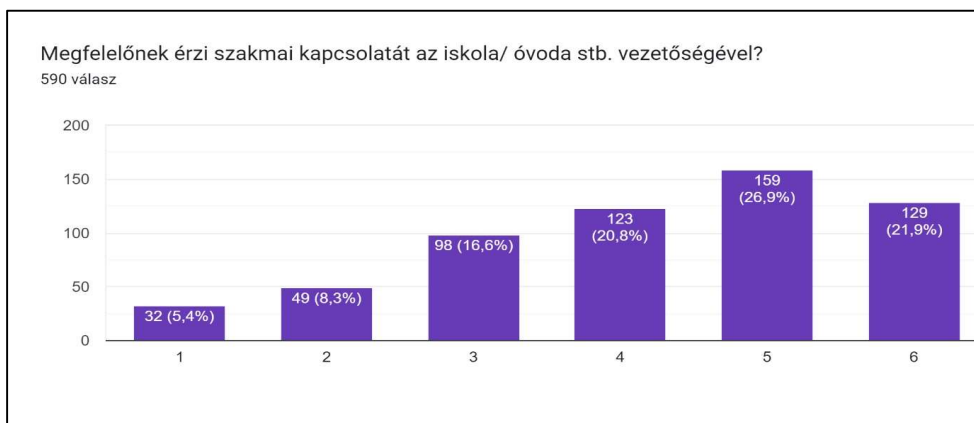
A munkahelyi közösség, amelyben sok időt/munkaórát töltünk, nagyon meghatározó a tekintetben, hogyan érezzük magunkat a munkahelyünkön. A témához három kérdés kapcsolódott, és a megkérdezettek egy hatfokozatú Likert-skálán jelölték meg a válaszaikat.

Elsőként arra kérdeztem rá, a pedagógus mennyire érzi jól magát a munkahelyi közösségben. A válaszok megoszlása azt mutatja, hogy a megkérdezettek 14,6%-a (86 fő) elégedett csak maximálisan (jelen kérdőívben a 6-os válaszlehetőség), de amint az az alábbi diagrammból (5. ábra) is egyértelműen kiderül, a válaszadók összességében jól érzik magukat a munkahelyükön.



5. ábra: A válaszadók megoszlása aszerint, hogy mennyire érzik jól magukat a munkahelyükön (forrás: saját szerkesztés [2024])

Általánosságban a jó munkakapcsolat hosszútávon a munkavállalók megfelelő munkavégzésének a kulcsa. A kitöltők válaszai alapján nincs nagy probléma az intézményvezetők és a pedagógusok közötti szakmai kapcsolatban (6. ábra).



6. ábra: A kitöltők megoszlása aszerint, hogy mennyire érzik megfelelőnek a szakmai kapcsolatukat az intézményük vezetőjével (forrás: saját szerkesztés [2024])

Egy 2023-as *Investopedia* cikk szerint a munkahelyi zaklatásból (elsősorban nem szexuális zaklatásról van szó) sem a munkavállalónak, sem a munkáltatónak nem származik előnye (Fowler, 2023). Az a munkavállaló, aki a munkahelyén lelkileg bántalmazva érzi magát, gyakrabban lesz beteg, ezáltal pedig kevesebb munkát végez, és nagyobb eséllyel fog felmondani, illetve másik munkahelyet keresni, amivel a vetélytársak malmára hajtja a vizet. A közoktatás hatalmas pedagógushiánnyal küzd, így nem sok iskola teheti meg (ha van olyan egyáltalán), hogy elveszítsen akár egy tanárt is. Hosszú távon tehát a munkahelyi zaklatás a motiváció csökkenéséhez vezet, ami egy pedagógusnál még nagyobb probléma, mint más munkahelyen, hiszen egy motiváció nélküli pedagógus nem fog tudni megfelelően tanítani (főleg nem óvodában vagy alsóban), ami kihat a gyerekekre is.

A blokkhoz tartozó utolsó kérdéssel arra kerestem választ, a tanárok mennyire érzik magukat egyenrangú félnek a pedagógus-munkaközösségben. A kitöltők 33,4%-a (197 fő) érzi úgy, hogy maximálisan egyenrangú tagja a közösségnek, míg 26,3% (155 fő) tekinti magát közel maximálisan egyenrangúnak, és mindössze 5,1% (30 fő) felelte azt, hogy egyáltalán nem érzi magát egyenrangú félnek (7. ábra). Ezek a válaszok számomra meglepőek voltak, mivel a munkám és a gyakorlatom során gyakran szembesültem azzal, hogy a pedagógusok nem jöttek ki jól egymással, „klikkesedtek”.



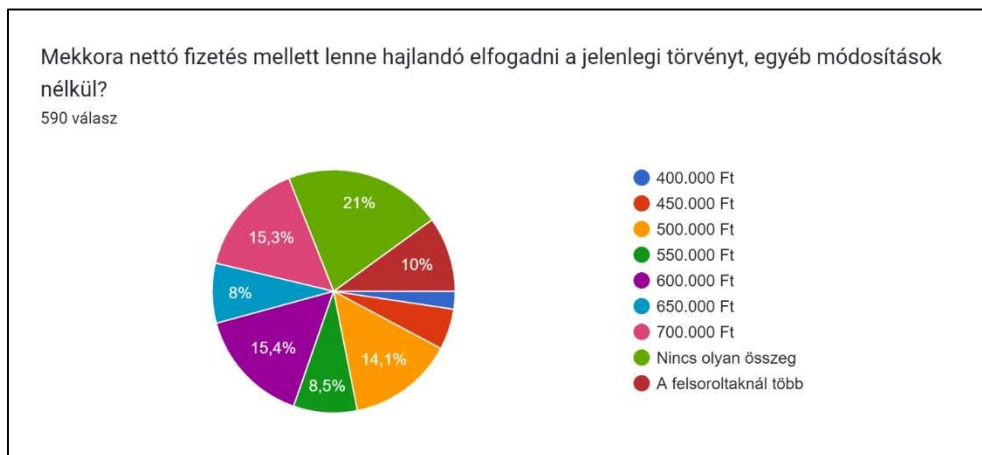
7. ábra: A kitöltők megoszlása aszerint, hogy mennyire érzik magukat egyenrangúnak a pedagógiai közösségükben (forrás: saját szerkesztés [2024])

5.5. A pedagógusok anyagi megítélése

A jelenlegi pedagógusbéreket a 2023. évi LII. törvény szabályozza. A kutatásomban azonban elsősorban arra kerestem a választ, hogy mekkora nettó fizetést szeretnének a gyakorló pedagógusok (8. ábra).

Ennél a kérdésnél 9 válaszlehetőséget adtam meg, melyek közül a legalacsonyabb érték 400 ezer forint volt, méghozzá azért, mert a törvenymódosítással a Ped. I. szinten várható nettó fizetés ~ 320 ezer forint, és nem akartam sokkal nagyobbat megadni a legkisebb választható összegnek. A válaszok a következőképpen alakultak: A 400 ezer forintos nettó fizetést 2,4% (14 fő) jelölte be, a 450 ezrest 5,4% (32 fő). Ez még mindig csak ~130 ezer forinttal több, mint az új Ped. I-es nettó bér. Az 500 ezer forintos nettó fizetést 14,1% (83 fő) tartaná elfogadhatónak, az 550 ezrest 8,5% (50 fő), a 600 ezrest pedig 15,4% (91 fő). Ez a tendencia azt mutatja, hogy a válaszadók inkább a százezerre végződő számokat preferálták, amit az is alátámaszt, hogy a 650 ezer forintos nettó fizetést csak 8% (47 fő) jelölte meg, míg a 700 ezrest 15,3% (90 fő). Ezek alapján a megadott fizetési sávok közül egy tized százalékkal a 600 ezer forintos nettó bér „nyert”. A második helyen szorosan a 700 ezres fizetés áll, míg a harmadik helyre az 500 ezer forintos került. A felsoroltaknál több bért csak a válaszadók 10%-a (59 fő) kérne, míg

21% (124 fő) nyilatkozta azt, hogy semmilyen fizetésemelés fejében sem fogadná el az új törvényt. Ezt a választ jelölték meg a legtöbben a kitöltők közül.



8. ábra: A kitöltők megoszlása az általuk elfogadhatónak tartott nettó fizetés szerint (forrás: saját szerkesztés [2024])

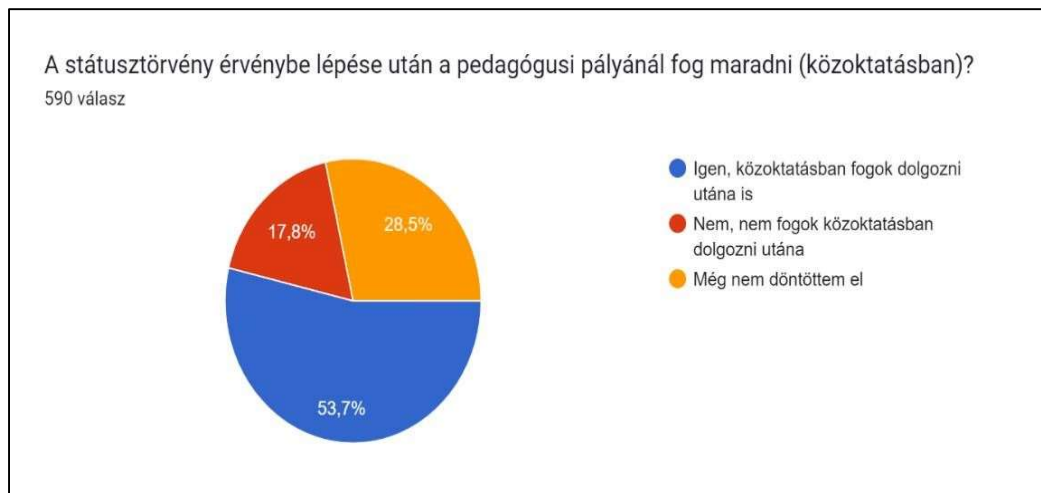
Azzal, hogy kb. minden ötödik kitöltő — keressen bármennyit — nem tartja elfogadhatónak a státusztörvényt, egyértelművé vált, hogy habár a fizetés hiánya (vagyis annak alacsony összege) komoly problémát jelent a pedagógusoknak, nem ez okozza a fő gondot.

5.6. A pedagógusok jövőbeli tervei

Azt is szerettem volna megtudni, a státusztörvény bevezetése után az oktatásban dolgozó pedagógusok hogyan képzeli el a jövőjüket, azaz a pályán fognak-e maradni, avagy sem (9. ábra). E kérdés megválaszolásával kapcsolatban a kutatás őszinteséget feltételez, mivel a válaszadóknak sem a nevüket, sem az e-mail-címüket, sem egyéb személyes adatot nem kellett megadniuk. A pedagógusok legnagyobb része (53,7% [317 fő]) igennel válaszolt, tehát feltételezhető, hogy ők a pályán fognak maradni.

A bizonytalanok, azaz a kérdést még nem eldöntők csoportjánál (28,5% [168 fő]) kiemelném: mivel a válaszadók legnagyobb része a felmondási periódust (2023. szeptember 15–29.) követően töltötte ki a kérdőívet, tisztában voltak vele, hogy már csak az új törvényben meghatározott feltételek szerint tudnak felmondani, ha mégis így döntenének.

A kitöltők 17,8%-a (105 fő) válaszolta azt, hogy el fogja hagyni a pályát a státusztörvény miatt. Ez az arány a teljes pedagógustársadalomhoz képest nem tűnik valóságnak.



9. ábra: A kitöltők megoszlása a felmondásra adott válaszaik alapján (forrás: saját szerkesztés [2024])

6. Hipotézisvizsgálat

Három hipotézissel indultam neki a kutatásnak, melyek közül kettő bizonyítást nyert, míg egyet se megcáfolni, se bizonyítani nem tudtam.

H1: Akik nem váltanak szakmát, a kötelességtudatuk miatt nem teszik.

Ennek az első hipotézisnek a bizonyítása a kifejtős válaszokra épül. E feleletek között rengeteg volt a „szeretem a gyerekeket”, „a gyerekek miatt csinálom” és a „szeretek gyerekekkel foglalkozni” típusú válasz, ami azt mutatja, minden nehézség ellenére a gyerekek és az oktatás iránt érzett felelősség-, illetve kötelességtudat tart sok pedagógust ma is a pályán. Ehhez kapcsolódóan idéznék néhányat a válaszok közül:

- „Azért szeretek, mert minden egyes foglalkozásom után látom, hogy a gyermek mennyit fejlődött, a gyermekek élvezettel dolgoznak az óráimon, kreatív tudok lenni a hivatásomban.”
- „Azért szeretek, mert ez a hivatásom, jelenleg nehezen tudom elképzelni magam más munkakörben. Ehhez értek, ezt szeretem.”
- „Szeretem a gyerekek érdeklődését felkelteni, imádom, ha unják az órát, és be tudok dobni valamit, ami miatt ismét csillogó szemmel figyelnek, szeretem, hogy megkeresnek a problémáikkal.”

H2: Megfelelő anyagi háttér/támogatás kell ahhoz, hogy pedagógus lehessen az ember.

Ez a második hipotézis nem nyert teljeskörű bizonyítást, ugyanis, habár felmerült (nem is egyszer), hogy kevés a pedagógusok fizetése, és a kitöltők között voltak is olyanok, akik kifejezetten említették, hogy a családjuk anyagi támogatása nélkül nem tudnának megélni, a kérdésekre adott válaszok nem bizonyították be egyértelműen, hogy anyagi támogatás/stabil anyagi háttér nélkül nem lesz valaki pedagógus. A kutatás esetleges megismétlésekor rákérdeznék az élettárs/házastárs szakmájára, illetve a

körülbelüli fizetésére is, mert szerintem ez nagy szerepet játszik abban, hogy valaki pedagógus marad(hat)-e. Az alábbi három kérdés alátámaszthatná vagy rációfolthatna a hipotézisre:

1. Ön egyedül él, vagy élettárral/házastárral stb.?
2. Mi a szakmája az Ön élettársának/házastársának stb.?
3. Jelölje meg, melyik sávba esik az Ön házastársának nettó keresete!
200–300 ezer, 300–400 ezer, 400–500 ezer, 500–600 ezer, 600–700 ezer,
700–800 ezer, 800 ezer+

H3: A státusztörvény nem okozott volna ennyi ellenérzést, ha lényegesen nagyobb fizetéssel járna, mint amit eddig kaptak a pedagógusok.

Ez a harmadik hipotézis szintén bizonyításra került, elsősorban a 7. kérdésre adott válaszok alapján. Itt, habár a kitöltők 21%-a százaléka azt jelölte meg, hogy a fizetéstől függetlenül nem lenne hajlandó elfogadni az új törvényeket, a kitöltők 79%-a meghatározott bér fejében kiegyezne a törvénymódosítással. Ezek az összegek azonban mind magasabbak voltak, mint a jelenleg megígért nettó fizetés, így nem meglepő, hogy most alig találunk elégedett, a törvényeket nem kifogásoló pedagógust. A további kérdésekhez kapcsolódó válaszok révén is bizonyossággal kijelenthető, hogy nem a kevés fizetés okozza a legfőbb problémát a pedagógusok életében.

7. Jövőbeli kutatási tervek

Miközben a szakdolgozatomat készítettem, folyamatosan újabb és újabb ötleteim támadtak, hogyan lehetne ezt a témát továbbvinni. Rengeteg külföldi tanulmányt találtam, amelyek alapján mélyreható kutatást tudnék végezni, amihez legalább két évre lenne szükségem. Sokkal több kérdésből álló kérdőívet állítanék össze, több szakaszra bontva, felhasználva az Alam és Farid (2011) által alkalmazott hat témakört. Ezenkívül két hónapnál hosszabb kitöltési időt hagynék, a kérdőívet egyesével kiküldéném az iskoláknak, és mivel a mostani felmérés során csak egy egyetemi oktató töltötte ki a kérdőívet, a felsőoktatásban tanítókat külön is megkeresném. Érdeemes lenne továbbá vármegyéenként is megnézni a pedagóguskérdést, illetve összehasonlítani a fővárosi eredményekkel.

Ezt követően a kutatást egy északi országra (például Luxemburgra) is kiterjeszteném, ahol a pedagógusi fizetés lényegesen magasabb, és összevetném a kapott eredményt a magyar adatokkal. Ez habár több évig is eltarthat, szerintem hasznos lenne megnézni, mi az, ami mindenhol probléma, és mi az, ami csak nálunk.

Irodalomjegyzék

- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors Affecting Teachers Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298–304.
- Collie, R. J. (2014). *Understanding Teacher Well-Being and Motivation: Measurement, Theory, and Change Over Time*. University of British Columbia. <https://doi.org/10.14288/1.0165878>
- Fowler, J. (2023). Financial Impacts of Workplace Bullying. Investopedia, június 14. <https://www.investopedia.com/financial-edge/0712/financial-impacts-of-workplace-bullying.aspx>
- Halász N. (2023). Idén többen jelentkeztek osztatlan tanárképzésre, mint tavaly, de így is nagy kérdés, ki fog tanítani pár év múlva. Telex, 2024. május 24. <https://telex.hu/belfold/2023/05/24/felvi-adatok-jelentkezesek-tanari-szak-egyetemek>
- Pálos M. (2022). Pedagógus-krízis: harmadannyi pályakezdő, nagy lemorzsolódás, idősödő tanárkar. G7, január 19. <https://g7.hu/elet/20220119/pedagogus-krizis-harmadannyi-palyakezdo-nagy-lemorzsolodas-idosodo-tanarkar/>
- Richter E., Lazarides, R., & Richter, D. (2021). Four Reasons for Becoming a Teacher Educator: A Large-Scale Study on Teacher Educators' Motives and Well-Being. *Teaching and Teacher Education*, (102), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103322>