

## A pályaeorientáció és a pályán maradás lehetőségei, fogalmi megközelítései a kezdő óvodapedagógusok körében

### Possibilities and Conceptual Approaches of Career Orientation and Staying on Track Among Beginning Kindergarten Teachers

**Czipczerné Bartók Erika**

*EKKE Neveléstudományi Doktori Iskola*

*PhD-hallgató*

ORCID: 0009-0005-8311-8657

#### **Absztrakt**

A tanulmány célja bemutatni, hogy a pedagóguspálya különböző elemei és állomásai nagymértékben meghatározzák a gyakornok óvodapedagógusok pályaeorientációját és pályán maradását. Kutatásunkban azt fogjuk vizsgálni, hogy az óvodapedagógusok pályán maradási motivációját milyen mértékben befolyásolja az intézmény munkahelyi légköre, azon belül a vezető pedagógiai kommunikációja.

Magyarországon is nagy kihívás a képzett pedagógusok utánpótlása és az oktatási-nevelési intézmények humánerőforrás-fejlesztése. Gyakran találkozunk pedagógushiánnyal, aggasztó a pályaelhagyók és a pályamódosítók száma. Napjainkban a pedagógus-béremelésnek köszönhetően jogosan várhatjuk, hogy ez változni fog, hiszen a béremelés egy olyan környezeti hatás, amelynek nagy fokú motiváló ereje van.

A pályaválasztással és a pályán maradással kapcsolatos extrinzik és intrinzik motiváció fogalmi megközelítéseivel és meghatározó tényezőinek feltárásával sok hasznos információra fókuszálhatunk a mentori tevékenység során. A pályaeorientáció érdekes intellektuális kihívás a pályaválasztás és a pályára lépés során. A pályán maradás feltétele többek között a reality shock csökkentése, a mentori támogatottság, a vezető megerősítő attitűdje.

A gondolkodási stratégiánk: a fogalmak tisztázása, információk szerzése, rendszerezése, továbbá releváns információk kutatása a kezdő óvodapedagógusok segítése érdekében.

**Kulcsszavak:** pedagóguspálya, pályaeorientáció, pályamotiváció, extrinzik és intrinzik motiváció, reality shock

#### **Abstract**

The aim of the study is to demonstrate that the various elements and stages of a teacher's career largely determine the career orientation and retention of trainee kindergarten teachers. In our research, we will examine the extent to which the motivation of kindergarten teachers to

remain in their career is influenced by the workplace atmosphere of the institution, including the pedagogical communication of the head.

In Hungary, too, the supply of qualified teachers and the development of human resources in educational institutions are major challenges. We often encounter a shortage of teachers, and the number of career leavers and career changers is worrying. Nowadays, thanks to the teacher salary increase, we can rightly expect that this will change, since salary increases are an environmental effect that has a high motivating power.

By exploring the conceptual approaches and determinants of extrinsic and intrinsic motivation related to career choice and career retention, we can focus on a large body of useful information during mentoring activities. Career orientation is an interesting intellectual challenge during career choice and career entry. The conditions for staying in a career include reducing reality shock, mentor support, and the leader's affirmative attitude.

My thinking strategy is to clarify concepts, obtain and systematize information, and research relevant information in order to help novice kindergarten teachers.

**Keywords:** teacher career, career orientation, career motivation, extrinsic and intrinsic motivation, reality shock

## 1. Bevezetés

A tanulmány célja bemutatni, hogy a pedagóguspálya különböző elemei és állomásai nagymértékben meghatározzák a gyakornok óvodapedagógusok pályaeorientációját és pályán maradását. Fontos kérdés, hogy az óvodapedagógusok pályán maradási motivációját milyen mértékben befolyásolja az intézmény munkahelyi légköre, azon belül a vezető pedagógiai kommunikációja.

Napjainkban Magyarországon is nagy kihívást okoz a képzett pedagógusok utánpótlása és az oktatási-nevelési intézmények humánerőforrás-fejlesztése. Gyakran találkozunk pedagógushiánnyal, aggasztó a pályaelhagyók és a pályamódosítók száma. A pedagógusbérek rendezésével mindenféleképpen pozitív változást fogunk tapasztalni, hiszen a munkabér óriási motivációval rendelkezik. A tudásalapú társadalom érdekében az oktatás újragondolása és középpontba állítása hazai és nemzetközi szinten is nagyon fontos a fenntarthatóság érdekében. A hatékony tanítási és tanulási környezet kialakításának feladatairól szóló 2009-es OECD-jelentés így fogalmazza meg az oktatás társadalmat formáló szerepét: *„Az oktatás minősége egyike azon tényezőknek, amelyek meghatározzák, hogy egy ország növelni tudja-e versenyképességét, polgárainak jólétét és jólétét a globalizálódó világban.”* (OECD, 2009).

Világunk nagyon gyorsan és dinamikusan fejlődik. Ennek a dinamikának különböző lélektani hatásai figyelhetők meg az életünk minden területén. A családmodellek átalakulása és a megváltozott társadalmi elvárások mind abba az irányba mutatnak, hogy az óvodáskorú gyermekekkel foglalkozó szakemberek pályakövetésével a legprofesszionálisabban kell foglalkozni.

Átfogóbb kutatásunkhoz az alábbi hipotéziseket fogalmaztuk meg, amelyek szisztematikus vizsgálatának sarokpontjait mutatjuk be jelen írás kereteiben:

H1: Lényeges, hogy az oktatási-nevelési intézményekben mindennap jelen legyen a pozitív, teljesítményre, kreativitásra serkentő légkör.

H2: A munkahelyi klíma összefüggésbe hozható a pályán maradással.

H3: Akkor igazán eredményes és produktív az oktató-nevelő munka, ha a pedagógusok boldogok, elégedettek.

Az óvodapedagógusok, illetve az óvodai dolgozók számára a munkahelyi légkör minősége fontos szerepet játszik a munkabírásukban és közérzetükben is. A pedagógusok jóllétével és megelégedettségével a szervezetpszichológia is sokat foglalkozik. A pozitív pszichológia

*„az a tudományterület, amely azokat az állapotokat és folyamatokat kutatja, melyek az optimális emberi működéshez vezetnek” (Gable & Haidt 2005) „...és amelynek célja, hogy a tudomány segítségével támogassa az egyéneket és a közösségeket abban, hogy jóllétben élhessenek” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).*

Tehát a rendszerszemléletű pozitív pszichológiai gondolkodásmódnál kiemelten fontos megjegyezni, hogy minden mindenre hat, és ha ezt megértjük, következtethetünk olyan ok-okozati összefüggésekre, amelyek választ adhatnak a pályaelhagyás okaira.

Az Óvodai nevelés országos alapprogramja erre vonatkozóan így fogalmaz:

*„Az óvodában a nevelőmunka kulcsszereplője az óvodapedagógus, akinek személyisége meghatározó a gyermek számára. Jelenléte a nevelés egész időtartamában fontos feltétele az óvodai nevelésnek. Az óvodapedagógus elfogadó, segítő, támogató attitűdje modellt, mintát jelent a gyermek számára. (...) Az óvodapedagógusi tevékenységnek és az óvoda működését segítő nem pedagógus alkalmazottak összehangolt munkájának hozzá kell járulnia az óvodai nevelés eredményességéhez.” (Óvodai Alapprogram 363/2012. [XII. 17.] Korm. rendelet)*

## **2. A munkahelyi légkört meghatározó főbb belső tényezők az óvodában**

Pulay Gyula a bizalomnak a munkahelyi légkört általában erősítő szerepéről ezt állapítja meg:

*„A munkahelyi légkör azon tényezők összessége, amelyek a dolgozókat odaadó munkára készítetik. Ha a munkahelyi légkör jó, akkor a dolgozók magukénak érzik az óvoda céljait, értékeit, és a vezetői utasítások szolgai végrehajtása helyett szívesen és egymást segítve mindent megtesznek az elvárások teljesítése érdekében. Azt mondhatjuk, hogy a jó munkahelyi légkör hitelesíti a szervezeti kultúrát, mivel valódi, megélt szervezeti kultúráról csak akkor beszélhetünk, ha azt a szervezet tagjai magukénak vallják, ha*

*abban otthonosan érzik magukat. Ellenkező esetben a szervezeti kultúra egy felülről vagy kívülről jövő kezdeményezés, amely azonban nem hatol le a gyökerekig, így nem tölti be a szervezet integritását támogató szerepét sem.” (Pulay, 2021)*

Tehát a munkahelyi légkör belső meghatározói az óvodában is a munkatársaknak azon tulajdonságai és viselkedésmódjai, amelyek az emberi együttlétet, érintkezést általában megkönnyítik.

### 3. A munkahelyi légkört meghatározó főbb külső tényezők az óvodában

A munkahelyi klímát az alábbi külső tényezők határozhatják meg:

- társadalmi tényezők,
- oktatáspolitikai hatások,
- törvényi változásból adódó új kihívások, feladatok,
- pedagógusok társadalmi megbecsültségének mértéke,
- pedagógusok egzisztenciális pozíciója,
- az óvodai épület adottságai,
- a pedagógusok létszáma: a túl sok helyettesítés kimerültséghez vezet, először mentális, majd fizikai egészségromláshoz.

Az óvodában uralkodó szervezeti klíma vizsgálata még igencsak gyerekcipőben jár, ezért a jövőben fontos lenne kutatni ezt a területet. Az óvodapedagógusok kiegyensúlyozott, jó hangulatú munkahelyi légkörben tudnak produktívan, hatékonyan dolgozni. Ehhez elengedhetetlen:

- a csapatépítés,
- az innováció,
- a nyitottság a szakmai fejlődésre.

Mindez egy olyan vezető igényel, aki szintén fogékony az élethosszig tartó tanulásra és az elhivatottsága megkérdőjelezhetetlen az alkalmazotti közösség számára.

### 4. A szervezeti klíma hogyan hat a pedagógusokra, valamint a gyermekekre?

Paula Bloom (2010) klinikai pszichológus sokat foglalkozott a kisgyermekkorai nevelés intézményi színtereinek vizsgálatával. Megállapításai szerint a kezdő óvodapedagógusok számára lényeges támogató légkör alakításában fontos a munkahelyi elégedettség, amelynek legkiemelkedőbb aspektusai a következők:

#### 1. Kollegialitás

Minden munkahelyen fontos, de azért kiemelkedő az óvodában, mert rendkívül erőteljesek az emocionális folyamatok. Jelen van az altruizmus kultúrája,

amely gyakran azokon a nevelési színtereken érhető tetten, ahol kisgyermekkel foglalkoznak. Az óvodai dolgozók sokszor hajlamosak saját önös érdekeiket mások jólléte érdekében háttérbe szorítani, ami egy tipikus altruista magatartás.

## 2. Szakmai fejlődés

A lifelong learning szemlélet fontossága megkérdőjelezhetetlen és elengedhetetlen egy pedagógus számára személyes fejlődése, karrierlehetősége szempontjából. A pedagógus-előmeneteli rendszer bevezetése pozitívan hatott az egyén és az óvodák színvonalára is.

## 3. Vezetői támogatás

Az óvodapedagógusok számára a vezetői támogatás leginkább abban nyilvánul meg, hogy a vezető igyekszik a kollégáit motiválni és eredményes, hatékony oktató-nevelő munkára serkenteni. Az ellenőrző-értékelő tevékenysége során törekszik sok pozitív visszajelzést adni a nevelőmunkára. Fejleszti a munkahelyi körülményeket, objektív feltételeket, alapfilozófiája a tudásmegosztás, nem utolsósorban odafigyel a kiegészítő veszélyeinek preventív megoldásaira. Fontos feladat a túlterheltség csökkentése.

Ha pozitív attitűdöket sugároz a vezető, akkor kreatívak az óvodapedagógusok és a dajkák, tiszteletben tartják a véleménykülönbségeket és nem utolsósorban arra motiválják egymást, hogy újabb és újabb megközelítéseket és jó gyakorlatokat vessenek be a nevelőmunkájuk során.

Az óvoda azért fontos nevelési színtér, mert a kisgyermek társas, érzelmi és fizikai jólléte jelentősen függ az őket nevelő óvodapedagógusok jóllététől.

Az óvodapedagógusokat sok intrinzik (belső indíttatású) jutalom éri azáltal, hogy a 2,5–7 éves korú gyermekek rengeteg szeretet- és örömteli pillanatot okoznak a felnőtteknek.

## 5. Mit tehet a pályaelhagyás ellen az óvoda vezetője?

A gyermekközösségek, illetve az alkalmazotti közösség kialakításában és optimális működésében, a gyermekek eredményes fejlődésének elősegítése szempontjából kiemelt jelentőségű az adott közösségen belüli kollaboráció, amelynek kialakításában és fennmaradásában az óvodavezető meghatározó szerepet tölt be.

A jó óvodavezető gondoskodik a közös felelősségvállalásról, a közös értékek kialakításáról. Ezeknek a céloknak a rendszerével egyúttal lehetővé válik az etikus döntéshozatal, ami példaértékű lehet a gyakornokok előtt. Egy jó alkalmazotti közösségben a konfliktusokat hatékonyan kezelik a dolgozók, a véleménykülönbségek pedig újabb pedagógiai gondolkodásra, ötletelésre serkentik őket és a nevelői munka jó rutinja-

inak kialakítását segítik elő. A jó vezető bevonja a pedagógusokat a tevékenységbe, ezáltal növeli a produktív munkát.

A szakmai fejlődés elengedhetetlen a pályán maradáshoz. A megújulás érdekében a pedagógusnak önmagát is fejleszteni kell a tudásmegosztásban és erre a pedagógustársait is motiválni szükséges.

A vezetői támogatás nemcsak szóbeli ígéret, hanem egy nagyon szakszerű segítségnyújtás.

## 6. Motiváció

A pályaválasztással és a pályán maradással kapcsolatos extrinzik és intrinzik motiváció fogalmi megközelítéseivel és meghatározói tényezőinek feltárásával sok hasznos információra fókuszálhatunk a mentori tevékenység során.

A belső (intrinzik) motiváció egy olyan belső hajlam, amely az újdonságokat és a különböző kihívásokat keresi.

A külső (extrinzik) motiváció esetében a viselkedés motivációjában szerepet játszanak az önszabályozó funkciók (jutalomra törekvés, büntetés elkerülése).

### Belső (intrinzik) motiváció

Individuális belső (intrinzik) motiváció	Munkához köthető belső (intrinzik) motiváció
társadalmi hozzájárulás, a pedagógus munka társadalmi szintű fontosságának érzése (pl. Ashiedu & Scott-Ladd, 2012)	pályaválasztás, pályán maradás háttérben a leginkább megjelenik az óvodáskorú gyermekekkel való tevékenységek öröme (Ashiedu & Scott-Ladd, 2012)
a pálya jutalmazó karrier jellege, jutalom, hogy óvodapedagógus lehet (Andrews & Hatch, 2002)	gyermekközpontú motiváció még a pályaválasztásban, a gyerekek segítése sikereik elérésében (Barmby, 2006)
önmegvalósítás (Manuel & Hughes, 2006)	hatással lenni a gyerekek életére (Jenkins et al., 2011)
intellektuális kihívások, ösztönző szükségletek (Ashiedu & Scott-Ladd, 2012)	humán tevékenységhez való vonzódás (Andrews & Hatch 2002)
tudásátadás önmagából eredő szépsége, illetve az óvodapedagógus tevékenység abból az aspektusból megvilágítva, hogy maradandó értéket hozunk létre (OECD, 2005)	

### Külső (extrinzik) motiváció

Individuális külső (extrinzik) motiváció	A tanári pálya választásának munkához köthető külső (extrinzik) motivációs elemei
szakmai fejlődés lehetősége (Kilinc et al., 2012)	korábbi tanítással/tanulással kapcsolatos pozitív tapasztalatok (Barmby, 2006)
állás biztonsága (Kilinc et al., 2012)	példaképek szerepe
szabadság/szabadidő (OECD, 2005)	munkáltatói elvárások (Chrappán 2012)
fizetés/juttatások (Ashiedu & Scott-Ladd, 2012)	gyakornok óvodapedagógusok munkaterhei, munkakörülményei (Hajdú, 2001)
értelmiségi karrier építése	munkahelyi klíma (Kocsis, 2002)
pedagógusszakma mobilitási tényezői (Nagy, 1998)	pályaválasztással kapcsolatos elégedettség – szorosan összefügg a pályán maradás motivációjával (Barmby, 2006)
környezeti befolyás – a mikro-, makrokörnyezet véleménye	másodlagos karrierút (valamilyen kényszer tartja a pedagóguspályán) (Andrews & Hatch, 2002; Jenkins et al., 2011)
környezeti elvárások (Agbaria, 2013; Chung & Cheng, 2012; Fisher, 1999)	

Forrás: Paksi et al. (2015)

A motivációk lineáris regressziós modelleken keresztül történt vizsgálata során ausztrál kutatók arra a következtetésre jutottak, hogy az intrinzik tényezők teljesülése pályaválasztási motivációt eredményez, míg az extrinzik faktorok nem teljesülése a pályaelhagyással kapcsolatos előrejelzéseket mutatja a nevelőtestület felé.

A pedagóguspályával kapcsolatos motivációkat a Factors Influencing Teaching Choice Scale – FIT-Choice Scale (Richardson & Watt, 2006) kérdőívvel mérték.

A FIT-Choice skála tanári/pedagógusi *pálya motivációjával kapcsolatos főkálájának* 12 alfaktorából 9 alfaktor a skála elfogadási tartományában szerepel, azaz a vizsgált motivációs dimenziók többsége fontos szerepet játszott a ma is a pedagóguspályán lévő, gyakorló pedagógusok pályaválasztásában. Ezzel a mérőeszközzel olyan motivációs dimenziókat sikerült azonosítani, melyek nagy jelentőségűek a pedagógusok pályaválasztásában.

Szuperfaktorok			
Pedagóguspálya motivációja		Pedagóguspálya percepciója	
Faktorok			
Személyes hasznosság	Társadalmi hasznosság	Pálya elvárásai	Pálya előnyei
Alfaktorok			
Képesség		Szakértelem	
Karrier intrinzik értéke		Nehézség	
Másodlagos karrierút		Társadalmi státusz	
Állásbiztonság		Fizetés	
Családdal töltött idő		Társadalmi nyomás	
Munkahely változtathatósága		Pályaválasztással való elégedettség	
Gyermekek jövőjének alakítása			
Társadalmi egyenlőségek erősítése			
Társadalmi hozzájárulás			
Gyermekekkel való munka			
Korábbi tanítási/tanulási tapasztalatok			
Társadalmi környezet befolyása			

Forrás: Richardson & Watt (2006)

## 7. Összefoglalás

A pedagóguspályával kapcsolatos motivációs elemeket a széleskörűen lefedő, több országban sikerrel alkalmazott Factors Influencing Teaching Choice Scale – FIT-Choice Scale (Richardson & Watt, 2006) kérdőívvel mérték idáig. A mérőeszközt óvodapedagógusok körében magyarországi mintán eddig nem alkalmazták. A használhatóságát a skála hazai mintán számított pszichometriai jellemzői megerősítették.

Fontos felismerés lenne egy ilyen vizsgálat során, hogy a hallgatók és a gyakornok óvodapedagógusok pedagóguspálya iránti érdeklődése, elhivatottsága mire fókuszál a leginkább. A kutatás remélhetőleg feltárná azt, hogy a hallgatók látják a pedagógusmesterségben a társadalmi hasznosságot a tudásalapú társadalom érdekében.

A motivációk mintázódásának vizsgálata alapján pedig a kutatás a pedagógusok egyéni tulajdonságaival szemben az intézmény belső világával, az intézményi támogató rendszerrel, az alkalmazotti közösségben uralkodó légkörrel, bizalmi viszonyokkal kapcsolatos tényezők fontosságára hívhatja fel a figyelmet.



## Irodalomjegyzék

- Andrews, P., & Hatch, G. (2002). Initial Motivations of Serving Teachers of Secondary Mathematics. *Evaluation and Research in Education*, 16(4), 185–201. <https://doi.org/10.1080/09500790208667018>
- Ashiedu, J. A., & Scott-Ladd, B. D. (2012). Understanding Teacher Attraction and Retention Drivers: Addressing Teacher Shortages. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(11), 20. <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n11.1>
- Barmby, P. (2006). Improving Teacher Recruitment and Retention: The Importance of Workload and Pupil Behaviour. *Educational Research*, 48(3), 247–265. <https://doi.org/10.1080/00131880600732314>
- Bloom, P. J. (2010). *Measuring Work Attitudes in the Early Childhood Setting: Technical Manual for the Early Childhood Jobs Satisfaction Survey and Early Childhood Work Environment Survey*. McCormick Center for Early Childhood Leadership.
- Bloom, P. J., Hentschel, A., & Bella, J. (2010). *A Great Place to Work: Creating a Healthy Organizational Climate*. New Horizons.
- Chung, I. F. & Yi-Cheng, H. (2012): Still Seeking for an „Iron Bowl”? Pre-service Teachers’ Journeys of Career Choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher* (De La Salle University Manila). 21(2), 315–324.
- Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E., & Asher, E. R. (2004). What Do You Do When Things Go Right? The Interpersonal and Interpersonal Benefits of Sharing Positive Events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 228–245. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.228>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103–110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gao, X., & Trent, J. (2009). Understanding Mainland Chinese Students’ Motivations for Choosing Teacher Education Programmes in Hong Kong. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 35(2), 145–159. <https://doi.org/10.1080/02607470902771037>
- Gyökér I. (2001). *Humánerőforrás-menedzsment*. Műszaki Könyvkiadó.
- Halász G. (1980). *Az iskolai szervezet elemzése*. MTA Pedagógiai Kutató Csoport.
- Jenkins, K., Reitano, P. & Taylor, N. (2011). Teachers in the Bush: Supports, Challenges and Professional Learning. *Education in Rural Australia*, 21(2), 71–85.
- Manuel, J., & Hughes, J. (2006). „It Has Always Been My Dream”: Exploring Pre-Service Teachers’ Motivations for Choosing to Teach. *Teacher Development*, 10(1), 5–24.
- Kılınc, A., Watt, H.M.G., & Richardson, P. W. (2012). Factors influencing teaching choice in Turkey. *AsiaPacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 199–226. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700048>
- Kotschy B., Sallai É. & Szőke-Milinte E. (2016). *Mentorok tevékenységének támogatása. Segédanyag a köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusgyakornokok mentorainak. Oktatási Hivatal*. [https://www.oktatas.hu/pub\\_bin/dload/pem/mentor\\_i\\_segedlet.pdf](https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/pem/mentor_i_segedlet.pdf)

- OECD (2005). A tanárok számítanak. A hatékony pedagógusok pályára vonzása, fejlesztése és a pályán való megtartása. Oktatási Minisztérium. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/hu/publications/reports/2005/06/teachers-matter\\_g1gh5af3/9789638739940-hu.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/hu/publications/reports/2005/06/teachers-matter_g1gh5af3/9789638739940-hu.pdf) (2024. 11. 02.)
- OECD (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments. First results from TALIS. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264068780-en>
- Óvodai Alaprogram 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200363.kor> (2024. 11. 02.)
- Paksi B., Schmidt A., Magi A., Eisinger A. & Felvinczy K. (2015). Gyakorló pedagógusok pályamotivációi. *Educatio* 24(1), 63–82. <https://folyoiratok.oh.gov.hu/educatio/gyakorlo-pedagogusok-palyamotivacioi> (2024. 01. 03.)
- Pulay Gy. Integritásmenedzsment A bizalom megteremtése és megőrzése [https://mersz.hu/hivatkozas/m812integ\\_23](https://mersz.hu/hivatkozas/m812integ_23) (2024. 05. 25.)
- Ráczné Oláh E. & Takács N. (2015). Óvodapedagógus a szervezetben: Hallgató, gyakorlók. In M. Herz E. Oláh Ráczné & N. Takács (szerk.), *Pályakezdő óvodapedagógusok túlélőkészlete*. SZTE. [http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Plyakezd\\_vodapedagogusok\\_tllkszleteV3/11\\_vodapedaggus\\_a\\_szervezetben\\_hallgat\\_gyakornok.html](http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Plyakezd_vodapedagogusok_tllkszleteV3/11_vodapedaggus_a_szervezetben_hallgat_gyakornok.html) (2024. 05. 26.)
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. G. (2006). Who Chooses Teaching and Why? Profiling Characteristics and Motivations Across Three Australian Universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27–56. <https://doi.org/10.1080/13598660500480290>
- Seligman, M. E. P., & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>