

MUNKÁVAL KAPCSOLATOS ATTITÚDOK VASÚTSZAKMAI OKTATÓK KÖRÉBEN

Farkas Attila – Filep Roland – Dajnoki Krisztina

Abstract: Az elmúlt évtizedekben egyre nagyobb figyelem szegeződik az oktató-hallgató kapcsolatra, amely már kisiskolás kortól a felnőttképzés területéig hatással lehet a hallgatók sikerességére. A stresszmentes környezet kialakítása a hallgatók mellett az oktatók munkával való elégedettségére is pozitív hatást gyakorol. Célul tűztük ki, hogy feltárjuk a vasútszakmai oktatók hallgatókkal való kapcsolatát, rész céljaink között szerepelt az oktatók szervezethez való viszonyulásának és az oktatói munka során tapasztalt nehézségeknek az elemzése. A leíró statisztikák és az esetek számának elemzése mellett fogalomrendszerezést alkalmaztunk. Az eredmények alapján az oktatók bizakodók és barátságos hozzáállást követnek, úgy érzik, hogy a hallgatók könnyen bevonhatók az oktatásba. A szakmai munkában hallgatói részről inkább az ismeretek hiánya jelent nehézséget, mint a hallgatók hozzáállása. Világosnak találják a szervezet céljait, a szakma iránti elhivatottság jellemzi őket, nagyra értékelik az összetartó közösséget, a képzések szervezésével kapcsolatban is inkább elégedettek. A túlterheltség mellett nehezítő tényezőként jelenik meg a jelenleg működő vizsgarendszer, az oktatási eszközök hiánya és a szűkösen rendelkezésre álló idő. A szervezettől valamivel több támogatást várnának a munkavégzéshez kapcsolódóan. Javasoljuk a szervezet képzési rendszerének oktatók bevonásával történő újragondolását és az oktatók széleskörűbb, személyre szabott támogatását.

Abstract: In recent decades, more and more attention has been paid to the instructor-student relationship, which can affect the success of students from elementary school to the field of adult education. Creating a stress-free environment not only has a positive effect on the work satisfaction of the teachers, but also on the students. Our goal was to examine the relationship between railway instructors and students, among our sub-goals was the analysis of the instructors' attitude to the organization and the difficulties experienced during the instructor's work. In addition to the analysis of descriptive statistics and the number of cases, we used conceptual systematization. Based on the results, the instructors follow an optimistic and friendly attitude, they feel that the students can be easily involved in the education. In professional work, the lack of knowledge on the part of the students is more of a difficulty than the attitude of the students. They find the goals of the organization clear, they are characterized by dedication to the profession, they value the close-knit community, and they are also more satisfied with the organization of the trainings. In addition to the overload, the currently operating examination system, the lack of educational tools and the limited time available appear as complicating factors. They would expect a little more support from the organization in relation to their work. We recommend the rethinking of the organization's training system with the involvement of trainers and wider, personalized support for trainers.

Kulcsszavak: oktató-hallgató kapcsolat, munkával való elégedettség, stressz

Keywords: teacher-student relationship, job satisfaction, stress

1. Bevezetés

Napjaink turbulensen változó oktatási környezetében elengedhetetlen a szakmai tudás folyamatos megújítása, az eredményes és hatékony munkavégzéshez szükséges kompetenciák fejlesztése. Rangra et al. (2017) arra hívja fel a figyelmet, hogy a képzés, a tapasztalat és az elvégzendő feladat ismerete a vasútszakmában különösen lényeges tényezőként jelennek meg, hiszen sokszor a dolgozókon múlik az utazók biztonsága. Az oktató kulcsszerepet kap a tananyag elsajátításához

szükséges barátságos, adaptív légkör megteremtésében (van Vemde et al., 2022), amelyben szervezeti szinten is támogatni kell a munkáját.

A munkához szükséges tanítási hatékonyság javítása érdekében a kutatás céljából tűzzük ki a vasútszakmai oktatók képzésben résztvevőkkel való viszonyának, a szervezethez való hozzáállásának, valamint a munkájuk során felmerülő nehézségeknek az elemzését. Arra keressük a választ, hogy melyek azok a fejlesztési területek, amelyek ebben a felelősségteljes munkában a segítségükre lehetnek. A célok megvalósítása érdekében szakirodalmi elemzéssel áttekintjük az aktuális kutatási eredményeket, elsősorban stresszkutatásokat (internalizáció, externalizáció, tanár-tanuló, tanuló-tanuló konfliktusok, stresszorok), primer kutatás keretében pedig feltárjuk a jelenlegi oktatói gyakorlatot. A szakirodalom tudásanyaga és az empirikus tapasztalatok alapján javaslatot teszünk az eredményesség és a hatékonyság javítására.

2. Elméleti háttér

Ebben a fejezetben előbb az oktatottak, majd az oktatók elégedettségének vizsgálatára helyezük a fókuszot, ahol az oktatás során tapasztalt nehézségekre is kitérünk. Hallgatói oldalról egészen kisgyermek kortól indulva, a felnőttképzés területéig elemezzük a témához kapcsolódó kutatásokat. Az oktatóknál első/vagy második szándékból erre a pályára lépők eltérő motivációs különbségeire is kitérünk. A felmerülő nehézségeknél az oktató-hallgató kapcsolat mellett egyéb munkakörülményeket is megvizsgálunk.

Bizonyos mértékben minden ember máshogy reagál a stresszre. Vannak, akik a feszültséget befelé élék meg (internalizáció) és vannak, akik azt a kívülágra vetítik (externalizáció). Nagymintás reprezentatív vizsgálat alapján (Finch et al., 2023) már óvodás korban is megfigyelhető a stressz. Iskolás korban a stressz csökkentése miatt kitüntetett szerepet kap a tanár-diák kapcsolat. García-Rodríguez et al. (2023) kutatása alapján általános iskolások körében ennek a kapcsolatnak a minősége szignifikánsan összefügg az internalizáló és externalizáló magatartással, amely az énképre, az érzelmek szabályozására, a kortársak elfogadására és a tanulmányi teljesítményre is hatást gyakorol. A stressz csökkentése rendkívül lényeges, hiszen a magány és szomorúság által jellemzett internalizáló viselkedés összefügg a későbbi olyan mentális egészségügyi problémákkal, mint a depresszió és a szorongás (Liu et al., 2011). Az externalizációs problémáinak csökkentése szintén fontos, hiszen az agresszióval és hiperaktivitással jellemezhető gyermekkori externalizációs magatartás későbbi antiszociális viselkedéssel, különböző függőségekkel és bűnözéssel társulhat (Achenbach et al., 2016). Lei et al. (2016) a középiskolások körében is megerősítette ennek az összefüggésnek a jelenlétét. A felnőttképzésben, egyetemisták körében is igazolódott a kapcsolat, Schwartz et al. (2022) az olyan kulturálisan összefüggő stresszorok kiküszöbölésére hívja fel a figyelmet, mint a diszkrimináció és a kevésbé befogadó, negatív környezet, Flesch et al. (2021) írása alapján pedig az oktatási intézményeknek nagyobb hangsúlyt kell fektetni a tanárok felkészítésére, hogy a tanár-tanuló és a tanuló-tanuló konfliktusok megelőzésére és megoldására is különös gondot fordítsanak. Az oktató meghatározó szerepet játszik

a barátságos légkör megteremtésében (van Vemde et al., 2022), amelyben egyebek mellett a saját és a hallgatók humorérzékére is támaszkodhat (Lu'mu et al., 2023).

A konfliktusok és egyéb tényezők okozta stressz leküzdése az oktatók munkával való elégedettsége szempontjából is lényeges. Nguyen et al. (2020) azt hangsúlyozza, hogy a tanárok munkával való elégedettsége a tanárok jólétére, fluktuációjára és megtartására is hatást gyakorolhat. Emellett az oktatásban résztvevők számára is előnyökkel jár, hiszen Khan et al. (2021) szerint az oktatók munkával való elégedettsége minőségi oktatáshoz vezet, ami a hallgatók elégedettségét és jobb egyetemi teljesítményt eredményez. A dolgozói elégedettség fluktuációban és termelékenységben betöltött lényeges szerepét Kotsis és Darnai (2022) is kiemeli. Több szempontból is fontos tehát, hogy az oktatók a teljes életpálya alatt elégedettek legyenek a munkájukkal és folyamatosan motiváltak legyenek.

Munkahelyi környezetben előfordul, hogy az eredetileg nem oktatónak készülők közül kerülnek ki a belső trénerek. Általánosan is jellemző, hogy az oktatásban fellépő tanárihiány ellen az érdekelt felek a tanári pályán kívüli személyek toborzásával igyekeznek ellensúlyozni. A tehetséges munkaerő megtartása a legtöbb ágazatban kihívást jelent, amely Gergely és Pierog (2016) szerint komoly feladat elé állítja a vezetőket. Kérdés, hogy az eredetileg is tanárnak tanulók és a munkánk fókuszában lévő vasútszakmai oktatók motivációjában mutatkoznak-e különbségek, hiszen előfordulhat, hogy közülük nem mindenki szánta elsődlegesen ezt a pályát magának és többen kezdetben más karrierutat választottak. Másképp kell-e motiválni az oktatók közül azokat, akik eredetileg nem tanári pályára készülnek. Erre a kérdésre Fütterer et al. (2023) munkája adja meg a választ. Egyetért azzal, hogy a tanárok munkával való elégedettsége a megtartás kulcsfontosságú előrejelzőjét jelenti. Azt találta azonban, hogy különböző igény jelentkezik a tanári képzésben részesülők és a különböző karrierpályákról érkezők részéről. A képzéssel történő tantervi felkészítés például Rose és Sughrue (2020) szerint nagyon lényeges, viszont Fütterer et al. (2023) eredményei alapján ez a mindig is tanári szándékkal rendelkezők számára fontosabb, mint az alternatív pályáról érkezőknek. A tanulmány eredményei alapján az alternatív minősítési programok, a munkakörülmények és a szakmai fejlődési lehetőségek fokozott javítását szorgalmazza azoknál a személyeknél, akik eredetileg nem tervezték, hogy tanárok lesznek, ezzel növelve az általános munkával való elégedettséget. Nguyen et al. (2020) metaanalízist végzett, amely alapján olyan oktatók esetén, akik eredetileg nem tanárnak készültek a munkakörülmények, valamint a fizetés különösen nagy mértékben befolyásolja a fluktuáció mértékét. Munkakörülményeknél elsősorban olyan elemek jelennek meg, mint a hatékony vezető, a fegyelem, a nagyobb osztálytermi autonómia, a szakmai lehetőségek biztosítása, és a teljesítmény értékelési rendszer bevezetése (ez utóbbi az erősségek, valamint a fejlesztendő tudatosítására). Alharbi (2020) alapján az oktatói életpályát másodízben választók körében a felsoroltakon kívül még a karrier stabilitása is kiemelten fontos szerepet játszik. Bascia és Rottmann (2011) ide sorolja a rendelkezésre álló erőforrásokat is, Voss-Kunter (2019) a dolgozóból oktatóvá válás okozta „sokkhatás”-ból eredő

felkészítést hangsúlyozza, Tigchelaar et al. (2010) pedig a mentorálást és a korábbi oktatói tapasztalatok átadásának támogatását emeli ki.

Az oktatók különböző nehézségekkel, stresszhatásokkal szembesülnek, amelyek befolyásolják a munkával való elégedettséget. A tanulók sokfélesége miatt eltérő hallgatói igények jelentkeznek, amelyek szükségessé teszik a differenciált oktatást. A gyengébb teljesítményű hallgatók például hajlamosabbak felül- és pontatlanabban értékelni saját teljesítményüket a Dunning–Kruger-hatás következményeként. Az oktatók a tesztelés gyakoriságának növelésével, próbatesztek bevezetésével csökkenthetik az önértékelési hibákat (Kun et al., 2022). Azáltal, hogy a tanárok arra törekcsenek, hogy mindenkinek optimális tanulást biztosítsanak, negatív következményei is lehetnek, hiszen fokozott idő-, támogatás- és munkaterheléssel jár (Pozas et al., 2023), nem is beszélve a felmerülő fegyelmezési problémákról és az alacsony tanulói motivációról (Shernoff et al., 2011). Viszont nem csupán maga a konkrét oktatás jelent stresszforrást. A tanárok ugyanis világszerte emellett is nagy munkaterheléssel néznek szembe, amelyet az iskolai adminisztráció, az adminisztratív támogatás hiánya, a kollégáik és fiatalabb tanulók esetén a szüleik elvárásai is kísérnek (Klassen–Chiu, 2010). Olyan stresszorok is megjelennek, mint az időkényszer, az értékkonfliktusok, az elismerés, a közös döntéshozatal és a személyes autonómia hiánya, az alacsony fizetés és az alacsony státusz (Skaalvik–Skaalvik, 2017).

2. Anyag és módszer

A vasútszakmai oktatók megkérdezése online felületen (Google kérdőív platformján) zajlott, egy körülbelül fél órás válaszadást igénylő kérdőív alapján, amely az oktatottakkal és a szervezethez való viszonyukra, valamint a felmerülő nehézségekre vonatkozott.

A kérdőív tartalmazott Likert-skálás kérdéseket, feleletválasztásos, azaz előre megadott válaszlehetőségeket felsoroló kérdéseket és szabadon kifejthető válaszadású, úgynevezett nyitott kérdéseket is.

A kérdőívben elhelyeztünk egy ellenőrző kérdést, ami a kérdőíves válaszadás automatikusságát mérte. Az oktatásra vonatkozó kérdőív közepe után a válaszadók 20%-a nem figyelt oda. Az adatok elemzése során a figyelmetlen válaszadók visszajelzéseit nem vettük figyelembe.

A megfelelő adattisztítás után a végső mintában 136 fő adatai szerepelnek, 114 férfi és 22 nő, közülük 4-en a HÉV, 15-en a MÁV, 35-an a MÁV-Start és 82-en a Rail Cargo Hungaria munkatársai. A cégek közötti összehasonlítások esetén ez óvatosságra int, mert kisebb létszámú minta esetén nagyobb mérési hiba lehetséges, ha ők nem jól jellemeznék a populációt. Az átlagéletkor 48 év volt (szórás=8,5 év), a legfiatalabb válaszadó 25, a legidősebb 72 éves. A cégcsoportokat tekintve a Rail Cargo Hungaria esetében egyértelműen és a MÁV esetében valamelyest fiatalabbak a válaszadók (átlagosan rendre 45,8 év és 47 év), mint a HÉV (52 év) vagy a MÁV-Start válaszadói (50,1 év).

Jellemzően (medián) 7 év oktatási tapasztalattal rendelkeztek, előfordult 0 is, és 48 év is a válaszok között. A Rail Cargo Hungaria esetében jellemzően kevesebb

oktatói tapasztalattal rendelkeznek a válaszadók (medián=5 év), a MÁV (10 év) és MÁV-Start válaszadói (14 év), míg jellemzően a HÉV cégcsoport válaszadóinak van a legtöbb oktatói tapasztalata (19 év). Oktatás területét tekintve 59 fő gyakorlati, 9 fő elméleti oktató, 68 fő mindkettő csoportba beletartozik.

Célunk a vasútszakmai oktatókat segítő fejlesztési területek meghatározása. Primer kutatásunk fókuszában az oktatók képzésben résztvevőkkel való viszonya, a szervezethez való hozzáállása, valamint a munkájuk során felmerülő nehézségek állnak.

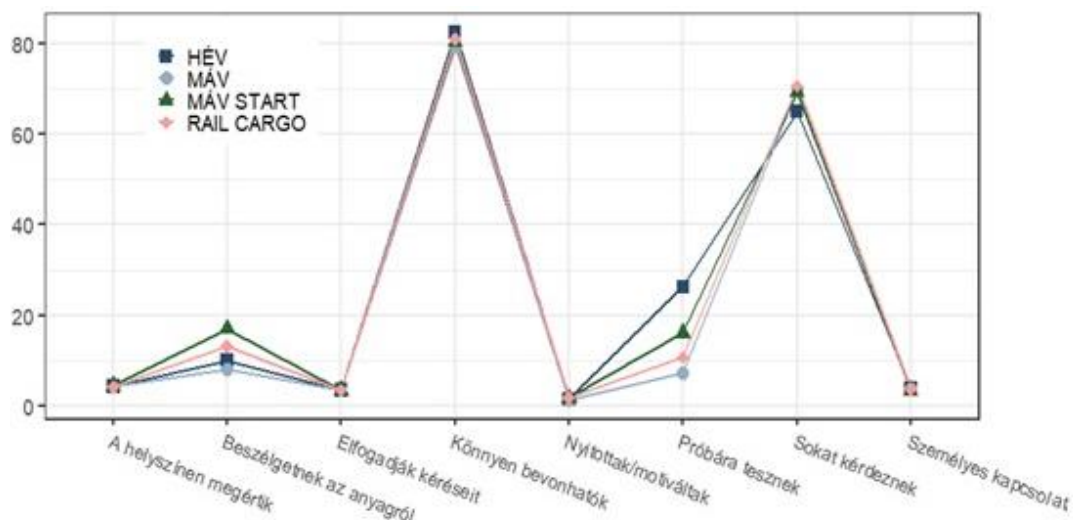
4. Eredmények és értékelésük

Előbb az oktatóknak az oktatott személyekkel való kapcsolatát, majd a szervezethez való viszonyulását és a megtapasztalt nehézségeket mutatjuk be.

A válaszok alapján az oktatott személyek hozzáállását az oktatók megfelelőnek érzékelik, és ebben a kérdésben nincsenek érdemi különbségek a cégcsoportok között. Választ kerestünk arra, hogy a hallgatók hány százalékára jellemzőek bizonyos magatartásformák, erre vonatkoznak a következő %-os értékek. A többség barátságos (80,75%) vagy elfogadó (70,12%). Kismértékben jellemző a közömbösség (13,5%), a távolságtartás (12,2%), vagy az ellenségesség (1,74%).

Az oktatók Likert-skálás válaszaik alapján általában könnyen bevonhatók az oktatásba (3,68), még a helyszínen megértik a tananyagot (3,49), sokat kérdeznek (3,34), könnyen elfogadják kéréseiket az oktatás során (4,05), változó mértékben figyelnek (3,5), ritkán ellenkeznek, szórakoznak (2,15). Az 1. ábra eredményei alapján nincsenek jelentős különbségek a cégcsoportok között.

1. ábra: Az oktatott személyek viselkedésének átlagos megítélése cégcsoportonként



Forrás: saját vizsgálat, n=136.

A kutatás során választ kerestünk arra is, hogy „Hogyan érzi magát, ha az oktatókra gondol?”. A leggyakrabban megjelölt opciókat és azok százalékos arányát tekintve megállapítható, hogy a legjellemzőbb válaszok a bizakodó (66,9%), barátságos (61,8%), segítőkész (51,7%), érdeklődő (51,1%), nyitott és jóindulatú (47,2%), humoros (37,1%), együttérző (33,1%), higgadt és motivált, kíváncsi és magabiztos (33,3%).

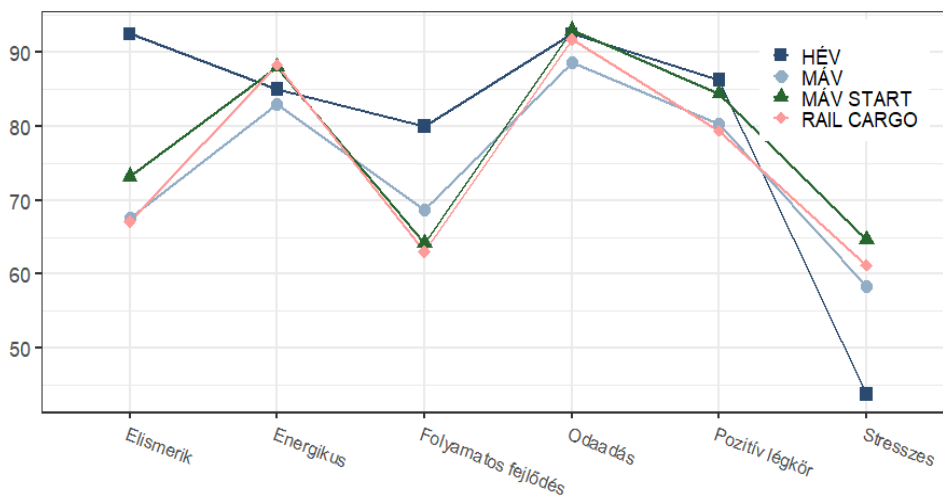
A negatív szavak közül az elégedetlen a leggyakoribb, de annak aránya is elenyésző a pozitív érzésekhez képest (11,8%).

A cégcsoportok között nincsenek jelentős különbségek. A válaszok összességében az oktatókra és az oktatásra vonatkozóan pozitív viszonyról árulkodnak, nem tűnik problematikusnak az oktatókkal szembeni hozzáállás.

Az oktató tehát jellemzően bizakodók, barátságos hozzáállást követnek és a hallgatók többségét is összességében barátságosnak és elfogadónak érzik. Ezzel adták a lehetőségeket a pozitív, befogadó környezet kialakítására, amelynek Schwartz et al. (2022) kiemeli a fontosságát és a konfliktusok megelőzésére is jó lehetőség nyílik, amely Flesch et al. (2021) szerint rendkívül lényeges. Az oktató szervezethez való viszonyát tekintjük át a következő bekezdésekben. Arra is kitérünk, hogy hogyan érzik magukat a szervezetnél, mi tartja ott őket, valamint mi jelent nehézséget a mindennapi munkavégzés során.

A 2. ábra adatai alapján a válaszadók saját bevallásuk szerint nagyon energikusan (87,7%) és odaadással (91,9%) végzik munkájukat, pozitív légkörben folyik a munka (81,1%). Valamelyest egyetértenek azzal, hogy van lehetőségük a fejlődésre (61,01%), és stresszes a munkájuk (64%). Kisebbségben vannak viszont azok, akik úgy érzik, hogy elismerik a munkájukat (32%). A HÉV munkatársai némileg pozitívabban nyilatkoztak, mint a többiek. Ők általában is pozitívabban nyilatkoztak az összes szervezetre vonatkozó kérdés esetén, mint a többiek, de fontos megjegyezni, hogy mindössze négyen vettek részt a felmérésben.

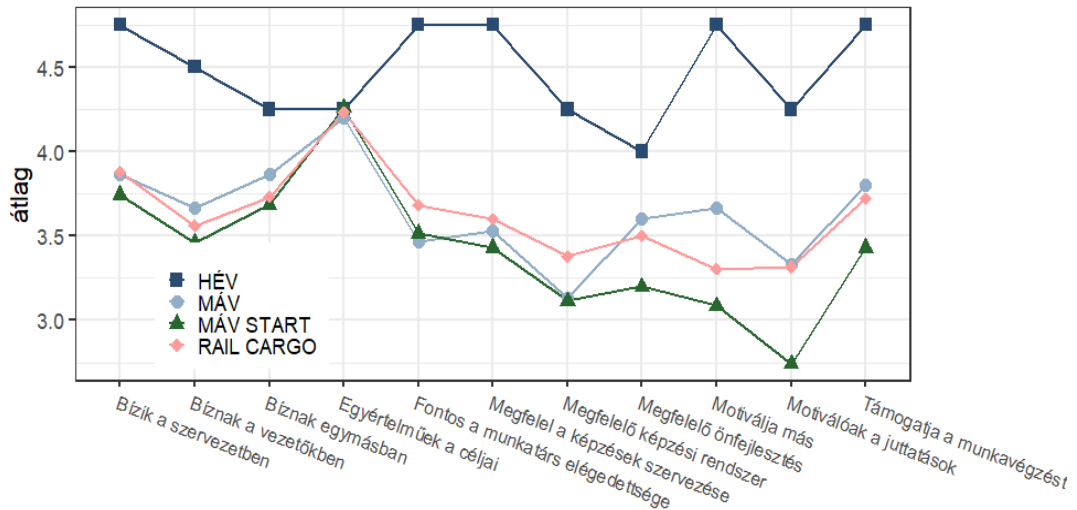
2. ábra: A szervezetre vonatkozó értékelések százalékos értékei cégcsoportonként



Forrás: saját vizsgálat, n=136.

A 3. ábrán ismertetett eredmények alapján a válaszadók világosnak találják a szervezet céljait (4,2), elégedettek a képzések szervezésével (3,6), inkább érzik úgy, hogy a szervezet támogatja a munkavégzésüket (3,7), viszonylag megfelelőnek tartják az önfejlesztési lehetőségeket (3,5). Bízna a szervezetben (3,9), a munkatársakban (3,8) és a vezetőkben (3,6). Érzik azt, hogy fontos a szervezetnek a munkatársak elégedettsége (3,7). Valamivel kevésbé elégedettek a szervezet képzési rendszerével (3,3), és kevésbé tartják motiválónak a fizetésen kívüli juttatásokat és az egyéb maradást elősegítő tényezőket (3,2). Az adatokat tekintve a HÉV munkatársainak tűnik pozitívabbnak a véleménye, és egyes kérdésekben a MÁV Start munkatársai nyilatkoznak kevésbé pozitívan.

3. ábra: A szervezetre vonatkozó állítások átlagértékei célcsoportonként



Forrás: saját vizsgálat, n=136.

Az 1. táblázat a szervezetben maradást elősegítő „egyéb” tényezők közül fogalomrendszerezés módszerét alkalmazva, a leggyakoribbakat és a kevésbé gyakoriakat tartalmazza.

1. táblázat: Szervezetben maradáshoz elősegítő „egyéb” tényezők

leggyakoribb válaszok	kevésbé gyakori válaszok
lojalitás, szakma szeretete, elhivatottság	ehhez értek/szükségből
kollégák, csapat, közösség	elismerés: dicséret, anyagi juttatásban elismerés
jó körülmények, sok szabadidő, home office	fejlesztési lehetőség
jó légkör, pozitív visszajelzések az oktatóktól	csapatépítő tréningek
biztonság, fizetés	

Forrás: saját vizsgálat, n=136.

Az oktatók 11 kijelentésből álló listából választhatták ki, hogy mely tényezők nehezítik a szakmai munkájukat. A 2. táblázat a gyakoriság sorrendjében mutatja meg ezeket a tényezőket.

2. táblázat: A szakmai munkát nehezítő tényezők

Nehezítő tényezők	%-os arány
az oktatásban részt vevők alapismereteinek hiánya	64%
az oktatásban részt vevők alapkészségeinek hiánya	51,7%
az oktatás tárgyával, az átadott ismeretekkel szembeni érdeklődés hiánya	51,1%
a tananyag átadására rendelkezésre álló megfelelő idő	50%
a vizsgarendszer	42,7%
megfelelő oktatási eszközök rendelkezésre állása	30,9%
a figyelem, érdeklődés fenntartása az órák alatt	25,8%
a megfelelő helyszín	22,7%
megfelelő helyszín hiánya az oktatás céljára	21,1%
nehezen kezelhető emberekkel bánás	20,2%
a saját túlterheltsége	20,8%
az oktatói tevékenység szervezeti támogatásának hiánya	17,4%

Forrás: saját vizsgálat, n=136.

A hallgatók magatartása tehát nem jelenik meg a nehézségek között, viszont az alapismeretek, az alapkészségek és az érdeklődés hiánya itt elsők között mutatkozik. Az eredmények azt sugallják, hogy a jelenleginél nagyobb mértékben kell érdekeltté tenni a tanulókat, hiszen így a tanárok munkája Pozas et al. (2023) alapján fokozott idő-, támogatás- és munkaterheléssel jár. A 2. táblázatban a tanulókhöz kötődő elemeket alapvetően olyan tényezők követik, amelyekre a szervezet támogatása megoldást jelenthet. Erre munkáltatói oldalról azért is figyelni szükséges, mert Fütterer et al. (2023) eredményei alapján oktatók körében sokkal inkább a

munkakörülmények és a fizetés jelentik a fluktuáció okozóit, mint a hallgatók jellemzői.

Az eredmények alapján a válaszadók úgy érzik a munkakörülményekkel kapcsolatban, hogy a szervezet alapvetően támogatja a munkavégzést, ugyanakkor a „támogatás hiánya” az oktatást nehezítő tényezők között is megjelenik, vagyis ezt a fajta segítséget nem érzik elégségesnek. Az anyagiakkal kapcsolatban is hasonló tendenciát figyelhetünk meg. Szervezetben maradáshoz segítő tényezőként jelenik meg a „biztonság, fizetés”, viszont kevésbé tartják motiválónak a fizetésen kívüli juttatásokat.

5. Következtetések, összegzés, záró megjegyzések, záró gondolatok

Az oktatók saját bevallása szerint nagyon energikusan és nagy odaadással végzik a munkájukat, pozitív légkörben folyik a munka. Az oktatók személyek hozzáállását az oktatók megfelelőnek érzékelik. A többség barátságos, érdeklődő, könnyen bevonható az oktatásba. Kismértékben jellemző a közömbösség vagy a távolságtartás, elenyésző az ellenséges magatartás. Ennek ellenére a többség stresszesnek érzi a munkáját, ami tehát nem a hallgatókkal való kapcsolatra vezethető vissza, hiszen nagy arányban pozitív viszonyról nyilatkoznak. A szakmai munkában a hallgatók részéről inkább az alapismeretek, az alapkészségek és az érdeklődés hiánya jelent nehézséget, mint a hozzáállásuk, vagy a velük való bánásmód.

Világosnak találják a szervezet céljait, elégedettek a képzések szervezésével, viszont kevésbé érzik megfelelőnek a szervezet képzési rendszerét. Tapasztalataik szerint a tananyag átadására nincs elegendő rendelkezésre álló idő. Ugyancsak nehezítő tényezőként jelenik meg a vizsgarendszer és az oktatási eszközök hiánya. Bízunk a szervezetben, a munkatársakban és a vezetőkben. Nagyra értékelik a szakma szeretetét, az elhivatottságot, az összetartó közösséget, a megfelelő körülményeket, a viszonylag sok szabadidőt, a „home office”-t és a pozitív visszajelzéseket az oktatóktól. Érzik azt, hogy fontos a szervezetnek a munkatársak elégedettsége, viszont közepesen csupán kicsit erősebben tapasztalják azt, hogy a szervezet támogatja a munkavégzésüket. Némileg egyetértenek azzal, hogy van lehetőségük a fejlődésre, viszont erre további igény jelentkezik a részükről. A témában íródott, megjelenés alatt álló másik munkánk eredményei alapján a vasútszakmai oktatók döntően saját magukat fejlesztik internetes forrásokon keresztül, tehát ebben további támogatást igényelnének a munkáltató részéről. Csaknem valamivel kevesebb, mint egyharmaduk érzi úgy, hogy elismerik a munkáját és nem tartják motiválónak a fizetésen kívüli juttatásokat és az egyéb maradáshoz elősegítő tényezőket sem.

Javasoljuk a szervezet képzési rendszerének újragondolását, ezen belül az oktatók széleskörűbb támogatását, amely az oktatók folyamatos szakmai- és készségfejlesztését is magában foglalja. Ezen kívül vagy a tanfolyamok időtartamának bővítését, vagy az oktatók anyag tartalmának átgondolását annak érdekében, hogy a tananyag a rendelkezésre álló idő alatt átadható és elsajátítható legyen. A vizsgarendszer és a tanfolyamok oktatási eszközökkel történő ellátottsága is újra

gondolást igényel. Ebbe a változtatási folyamatba mindenképpen javasoljuk az oktatók bevonását, ezzel a módosítások hatékonyságának javítása mellett elismerve azt a szakmai és emberi munkát, amellyel hozzájárulnak a pozitív oktatási légkör megteremtéséhez. Ha részesei a változtatásnak, akkor sokkal inkább magukénak érzik azt és elkötelezettebbé válnak. Az oktatók motivációjában is lehetnek egyéni különbségek, amely az elméleti háttérnél bemutatott első/vagy második szándékból erre a pályára lépők mellett más-más tényezőkből is adódhatnak (például a hatékony vezető, a mentorálás, a fegyelem, a nagyobb osztálytermi autonómia, a szakmai lehetőségek biztosítása, vagy a teljesítmény értékelési rendszer bevezetése az erősségek, valamint a fejlesztendő tudatosítására). Ahhoz hasonlóan, ahogy az oktató a differenciált oktatás révén a hallgatók szükségletei szerint alakítja a stílusát és az egyéni feladatokat, úgy a munkáltatónak is javasolt ezt az utat követnie az oktatók motiválásában.

Irodalomjegyzék

- Achenbach, T. M., Ivanova, M. Y., Rescorla, L. A., Turner, L. V., Althoff, R. R. (2016): Internalizing/Externalizing Problems: Review and Recommendations for Clinical and Research Applications. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 55 (8): 647–656. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2016.05.012>
- Alharbi, A. S. (2020): Transitioning into Teaching as a Second Career: Skill Carry-Over, Professional Experience, and Classroom Performance. *International Education Studies*, 13 (12): 88. <https://doi.org/10.5539/ies.v13n12p88>
- Bascia, N., Rottmann, C. (2011): What's so important about teachers' working conditions? the fatal flaw in North American educational reform. *Journal of Education Policy*, 26 (6): 787–802. <https://doi.org/10.1080/02680939.2010.543156>
- Finch, J. E., Akhavein, K., Patwardhan, I., Clark, C. A. C. (2023): Teachers' self-efficacy and perceptions of school climate are uniquely associated with students' externalizing and internalizing behavior problems. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 85 (June 2021): 101512. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2023.101512>
- Flesch, B. D., Szortyka, A. L. S. C., Houvéssou, G. M., Höfs, F. N., Fassa, A. G. (2021): Major depressive episode externalizing symptoms among university students. *PLOS ONE*, 16 (6): e0252027. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0252027>
- Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, N., Fischer, C., Sälzer, C. (2023): I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>
- García-Rodríguez, L., Iriarte Redín, C., Reparaz Abaitua, C. (2023): Teacher-student attachment relationship, variables associated, and measurement: A systematic review. *Educational Research Review*, 38 (December 2022): 100488. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100488>
- Gergely, É., Pierog, A. (2016): Motivációs tényezők feltárása civil és profitorientált szervezeteknél. *Gradus*, 3 (1): 368–373.
- Khan, A. J., Bhatti, M. A., Hussain, A., Ahmad, R., Iqbal, J. (2021): Employee Job Satisfaction in Higher Educational Institutes: A Review of Theories. *Journal of South Asian Studies*, 9 (3): 257–266. <https://doi.org/10.33687/jsas.009.03.3940>
- Klassen, R. M., Chiu, M. M. (2010): Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3): 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kotsis, Á., Darnai, B. (2022): A felsőoktatási hallgatók munkával szembeni elvárásainak elemzése Kano-modell segítségével. *Marketing & Menedzsment*, 56 (3): 43–53. <https://doi.org/10.15170/mm.2022.56.03.04>

- Kun, A. I., Boros, J., Kotsis, Á. (2022): Tudják-e a hallgatók, hogy mennyit (nem) tudnak? – A Dunning–Kruger-hatás vizsgálata üzleti szakokon tanuló felsőoktatási szakképzéses hallgatók körében. *Marketing & Menedzsment*, 56 (3): 7–20. <https://doi.org/10.15170/mm.2022.56.03.01>
- Lei, H., Cui, Y., Chiu, M. M. (2016): Affective teacher-student relationships and students' externalizing behavior problems: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 7 (AUG): 1311. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2016.01311/BIBTEX>
- Liu, J., Chen, X., Lewis, G. (2011): Childhood internalizing behaviour: Analysis and implications. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 18 (10): 884–894. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2011.01743.x>
- Lu'mu, Cahyadi, A., Ramli, M., Ruslan, Hendryadi. (2023): Perceived related humor in the classroom, student–teacher relationship quality, and engagement: Individual differences in sense of humor among students. *Heliyon*, 9 (1). <https://www.doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13035>
- Nguyen, T. D., Pham, L. D., Crouch, M., Springer, M. G. (2020): The correlates of teacher turnover: An updated and expanded Meta-analysis of the literature. *Educational Research Review*, 31 (August): 100355. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100355>
- Pozas, M., Letzel-Alt, V., Schwab, S. (2023): The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 122: 103962. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103962>
- Rangra, S., Sallak, M., Schön, W., Vanderhaegen, F. (2017): A graphical model based on performance shaping factors for assessing human reliability. *IEEE Transactions on Reliability*, 66 (4): 1120–1143. <https://doi.org/10.1109/TR.2017.2755543>
- Rose, A. L., Sughrue, J. A. (2020): Promoting Retention of Alternative Certified Teachers Through Professional Development., *NASSP Bulletin*, 104 (1): 34–54. <https://doi.org/10.1177/0192636520913624>
- Schwartz, S. J., Waterman, A. S., Cobb, C. L., Cano, M. Á., Scaramutti, C., Meca, A., Ozer, S., Ward, C., Puente-Durán, S., Lorenzo-Blanco, E. I., Unger, J. B., Duque, M. C., Vos, S. R., Zeledon, I., Garcia, M. F., Martinez, C. R. (2022): Cultural Stress, Daily Well-Being, and Internalizing and Externalizing Symptoms Among Hispanic College Students. *Journal of Counseling Psychology*, 69 (4): 416–429. <https://doi.org/10.1037/COU0000604>
- Sherhoff, E. S., Mehta, T. G., Atkins, M. S., Torf, R., Spencer, J. (2011): A Qualitative Study of the Sources and Impact of Stress Among Urban Teachers. *School Mental Health*, 3 (2): 59–69. <https://doi.org/10.1007/s12310-011-9051-z>
- Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2017): Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20 (1): 15–37. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>
- Tigchelaar, A., Brouwer, N., Vermunt, J. D. (2010): Tailor-made: Towards a pedagogy for educating second-career teachers. *Educational Research Review*, 5 (2): 164–183. <https://doi.org/10.1016/J.EDUREV.2009.11.002>
- van Vemde, L., Donker, M. H., Mainhard, T. (2022): Teachers, loosen up! How teachers can trigger interpersonally cooperative behavior in students at risk of academic failure. *Learning and Instruction*, 82 (December 2021): 101687. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2022.101687>
- Voss, T., Kunter, M. (2019): “Reality Shock” of Beginning Teachers? Changes in Teacher Candidates' Emotional Exhaustion and Constructivist-Oriented Beliefs., *Journal of Teacher Education*, 71 (3): 292–306. <https://doi.org/10.1177/0022487119839700>