



# KÜLDETÉS

KERESZTÉNY PEDAGÓGUSOK SZÖVETSÉGE

---

## MI A KÜLDETÉSÜNK?

---

egy keresztény pedagógus szövetség lehetőségei Magyarországon

Készítette:

Asztalos György

és

a Küldetés – Keresztény Pedagógusok Szövetsége

2025



## Tartalom

Előszó .....	3
1. Bevezető .....	5
1.1. Honnan jöttünk, hová tartunk? – a Küldetés története .....	5
1.2. A kutatás célja és a következő lépés .....	5
2. A minta értékelhetősége.....	7
3. A minta összetétele .....	8
3.1. A nemek aránya .....	8
3.2. Átlagéletkor .....	9
3.3. Milyen intézményben dolgozik?.....	10
4. Elköteleződés a hitélet szempontjából .....	10
5. Szakszervezettel kapcsolatos kérdések .....	11
5.1. Ön volt-e valaha tagja szakszervezetnek, vagy más szakmai szervezetnek? .....	11
5.2. Kérjük fejtse ki röviden! Miért csatlakozott szakszervezethez, amennyiben már volt ilyen jellegű tagsága, illetve mi tartotta vissza abban az esetben, ha még nem?.....	12
5.3. Mennyire ért Ön egyet azzal az állítással, hogy a szakszervezetek jelentősége a taglétszámuktól függ.....	14
5.4. Ön ismer-e szakszervezeti tagot/tagokat?.....	14
5.5. Ön szerint érheti-e hátrány azért, mert szakszervezeti tag? Ha igen, akkor fejtse ki röviden!.....	14
5.6. Milyen eredményeket tud megnevezni, amelyeket szakszervezetek értek el a rendszerváltás óta?.....	16
6. Keresztény szakszervezettel kapcsolatos kérdések .....	18
6.1. Ön szerint ki lehet tagja egy keresztény pedagógus szakszervezetnek?.....	18
6.2. Ön mit gondol, mitől keresztény egy szakszervezet? (több válasz is megjelölhető).....	19



---

6.3. Önnek számít-e, hogy keresztény szellemiségű legyen a szakmai szervezet, amihez pedagógusként csatlakozik?.....	20
6.4. Ön szerint milyen előnyei lehetnek egy keresztény szakszervezetnek? .....	21
7. A szervezet tevékenysége .....	23
7.1. Kérjük, jelölje meg az alábbi tevékenységek közül azt a 3–5 területet, amelyet a legfontosabbnak tart egy (keresztény) pedagógus érdekképviselői szervezet számára.....	23
7.2. Ön szerint milyen témákban kell megnyilvánulnia / kommunikálnia egy keresztény pedagógus érdekképviselői szervezetnek?.....	25
7.3. Önt mi az, ami visszatartaná, hogy belépjen egy szakszervezetbe? (több válasz is megjelölhető).....	26
8. A tagdíj kérdése .....	28
8.1. Milyen összegű átlag tagdíjat tartana Ön reálisnak havonta?.....	28
9. Hatás.....	29
9.1. Az Ön véleménye szerint milyen hatásokat tud kifejteni egy keresztény pedagógiai érdekvédelmi szervezet ma Magyarországon? .....	29
10. A nők és férfiak preferenciái .....	31
11. Módszertani észrevételek és javaslatok a kutatás kiterjesztésére.....	33
11.1. A mintavétel korlátai és a szelekciós torzítás.....	33
11.2. A reprezentativitás és az általánosíthatóság kérdései.....	33
11.3. Demográfiai sajátosságok hatása az eredményekre.....	33
11.4. Javaslatok a kutatás és a bázisépítés kiterjesztésére .....	34
Függelék.....	35
1. A minta korösszetételének jellemzése .....	35
2. Egyezések az országos trendekkel.....	35
3. Szignifikáns eltérések .....	35
4. Összegző következtetés .....	36



## **Előszó**

Ha kinyitjuk a jelenlegi középiskolás történelem tankönyveket, akkor a középkori polgárság életmódját bemutató fejezetekben többek között a céhekkel is találkozhatunk.

*A kézművesek szakmánként (...) érdekvédelmi szervezeteket, céheket hoztak létre. (...)*

*A céhek (...) korlátozták a termelést, hogy a szűk piacon minden mester megélhessen.<sup>1</sup>*

Ennek alapján úgy is tűnhet, hogy a céhek tevékenysége kimerült abban, hogy a tagok anyagi előbbre jutását biztosítsa. Azonban ha tovább olvassuk a tankönyvek vonatkozó részeit, jóval sokrétűbb tevékenységet folytató céhek képe bontakozik ki előttünk. Ezek az érdekvédelmi szervezetek, amellet, hogy a munkavégzés kereteinek (munkaidő, eszközök és inasok száma, alapanyag minősége, elkészítés módja), a termék minőségének és árának szabályozásával biztosították a mesterek megélhetését, előírták a kereteket és feltételeket, amelyek alapján megvalósították a szakemberképzést, jótékonyági, vallási<sup>2</sup> (közös templommal vagy oltárral rendelkeztek,<sup>3</sup> adományozás<sup>4</sup>) közösségi és szociális funkciót is elláttak (árvák és özvegyek eltartása, betegsegélyezés).<sup>5</sup> Ezen felül fontos szerepet töltöttek be a város életében is, ahol működtek: éjjeli őrzéssel, egy-egy falszakasz védelmezésével,<sup>6</sup> mai szóval élve, tulajdonképpen közfeladatot láttak el. Azt, hogy a város számára hasznos volt a céhek működése, mutatja az is, hogy a céhen kívüli, kontároknak nevezett iparosokkal szemben a városi hatóságok léptek fel.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> *Történelem 9. a középiskolák számára*, Budapest (Oktatási Hivatal), 2020, 111. (Kiemelés a szerzőtől.) *Történelem tankönyv 9.*, Budapest (Oktatási Hivatal), 2020, 105. (kiemelés a szerzőtől)

<sup>2</sup> dr. KOVÁCS Örs (főszerk.): *Történelem 9.*, Budapest (Szent Imre Könyvek), 2021, 101. (kiemelés a szerzőtől). Sőt, *kezdetben jótékonyági és vallásos jellegű csoportosulások voltak*, és csak később váltak szakmai szervezetekké.

<sup>3</sup> dr. BORONKAI Szabolcs: *Érettségi témakörök vázlata történelemből – emelt szinten*, Szeged (Maxim Könyvkiadó), 2022, 34. *Itt őrizték a közös pénzt is.*

<sup>4</sup> *Történelem tankönyv 9.*, 2020, 105.

<sup>5</sup> BORONKAI, 2022, 34. *Történelem tankönyv 9.*, 2020, 105.

<sup>6</sup> Pl. Éjjeli őrzéssel, egy-egy falszakasz védelmezése. (BORONKAI, 2022, 34.)

<sup>7</sup> BORONKAI, 2022, 34. HORVÁTH Andrea, HORVÁTH Levente Attila: *Történelem 5. – Az emberiség története a középkorig*, Szeged (Mozaik Kiadó), 2025, 135.



A 12. század környékén létrejövő céheket abból a szempontból a szakszervezetek korai előfutárainak tekinthetjük, hogy mindkettőnek fontos célja, hogy az azonos szakmát űzők anyagi körülményein javítson. Azonban, mint láttuk, ahogy a céhek tevékenysége sem merült ki ennek az egy célnak az elérésére tett törekvésekben, úgy a szakszervezetekre sem igaz általánosságban az a sokak által tartott leegyszerűsítő kép, nevezetesen, hogy *nincs más céljuk, mint hogy a munkavállalók minél kevesebb munkával minél több pénzt kapjanak.*<sup>8</sup> Ez egyes szakmák egyes szakszervezeteire akár igaz is lehet, a pedagógus hivatásnál nem. A pedagógus azért választotta ezt a hivatást, hogy a fiatalok javára legyen – ennek megéléséhez a fentiekén túl fontos számára a diákok terhelése, a tananyag, a tankönyv, az autonómia, a továbbképzési rendszer, az oktatásirányítás szervezése. Ezt a Küldetéssel mi mind képviselni kívánjuk.

Ugyanakkor fontosnak tartjuk, hogy minderről, egy keresztény pedagógus *szövetség* céljairól, tevékenységéről és feladatairól azon pedagógus kollégák véleményét is megismerjük, akik még nem tagjai közösségünknek. Ebből a célból készítettük el kérdőív alapú szakmai anyagunkat.

---

<sup>8</sup> *Keresztény pedagógusok, egyesüljetelek? Interjú Lakatos Mátéval és Mikesey Andrással*, online: <https://szemlelek.net/keresztény-pedagogusok-egyesuljetelek-interju-lakatos-mateval-es-mikesy-andrassal/> (A letöltés ideje: 2025. 12. 02.)



## **1. Bevezető**

### **1.1. Honnan jöttünk, hová tartunk? – a Küldetés története**

1992 augusztusában a Keresztény Pedagógusok Szakszervezetét társadalmi igény hozta létre. Érdekvédelmi munkáját az emberi élet teljességében fogalmazta meg. Az anyagi érdekvédelmen túl a szervezet feladatának tekintette az erkölcsi, közösségi értékek és érdekek védelmét is. A szövetségi politikát is fontosnak tartva a KPSZ csatlakozott a Munkástanácsok Országos Szövetségéhez mint konföderációhoz, mert a magyar szakszervezeti palettán ez volt az egyetlen olyan szervezet akkor és mai is, amelynek a tagjai a keresztény értékrendet felvállalták. A 2010-es években a vezetőség és a tagság nagyrésze nyugdíjas lett. Ezért az akkori elnök, Zámbo Istvánné fiatal pedagógusokat keresett meg, hogy vegyék át a szervezet vezetését.

2023 tavaszán az új vezetőséggel Küldetés – Keresztény Pedagógusok Szövetsége néven megtörtént az újjáalakulás. A szervezet új nevet, új arculatot és új lendületet kapott. Az új elnökség és a munkájukat segítő tagok mind társadalmi munkában végezték tevékenységüket a Küldetésben, így igen szűk időkeretet tudtak a Küldetés tevékenységeire fordítani, ami meghatározta annak hatékonyságát is.

### **1.2. A kutatás célja és a következő lépés**

2024 ősztől kezdődően pályázati forrásból lehetőségünk nyílt három félállású munkavállaló alkalmazására, ami jelentősen bővíti mozgásterünket és lehetőségeinket. Ebben az új helyzetben három fő célt fogalmaztunk meg a Küldetés számára, melyek a Küldetés közösségét és elismertségét, a pedagógus hivatás presztízsét, és a társadalom közneveléssel kapcsolatos szemléletét érintik.

1. A Küldetés egy vonzó és növekvő tagságú, ismert és szakmailag elismert, széles kapcsolati hálóval rendelkező, szakmai-, érték- és érdekképviseleti szervezet és közösség legyen.
2. Elmeséljük, hogy tanítani jó! Népszerűsíteni, vonzóbbá tenni a pedagógus hivatást.



3. Társadalmi szemléletformálás: Legyen közös gondolkodás arról, legyen a közbeszéd szerves része az, hogy milyen köznevelési rendszert, milyen óvodát és iskolát szeretnénk.

Azért, hogy minél pontosabban meg tudjuk határozni munkánk irányát és céljait, valamint hogy megismerjük azt, hogy milyen kép él egy keresztény pedagógus szakmai szervezetről és közösségről a pedagógusok körében, és ők milyen célokat tűznének egy ily szervezet elé, milyen szempontok alapján döntenének a szervezetbe való belépés mellett, egy kérdőív alapú kutatást készítettünk.

Jelen szakmai anyag ezen kérdőív kérdéseire kapott válaszokat és az ezekből levont következtetéseket ismerteti.

Következő lépésként, az eredmények szem előtt tartásával, szükséges lesz rátekinteni a Küldetés működésének körét, és amennyiben szükséges, átformálni annak egyes szeleteit.

*Megjegyzés:* A dokumentumban szereplő válaszok a kérdőívet kitöltők véleményét tükrözik, azok nem feltétlenül esnek egybe a Küldetés – Keresztény Pedagógusok Szövetsége álláspontjával.



## 2. A minta értékelhetősége

A kérdőívet 136-an töltötték ki anonim módon. Ha a minta reprezentatív lenne, akkor a kis szórás miatt megbízható eredményt kapnánk, még akkor is, ha tudjuk, hogy több mint százezer aktív pedagógus van a pályán. (130 ezer főállású pedagógus kolléga.)

Ha a reprezentativitást feltételeznénk, akkor azoknál a kérdéseknél, ahol egy ötös skálán kellett választani, ott a kb. 1,2-es szórás miatt csak +/- 0,2 tized lenne a hiba. (Vagyis az összes pedagógus válasza 95%-os valószínűséggel benne lenne például a 3,2 +/-0,2 intervallumban.)

**A minta viszont az egész pedagógus társadalomra nézvést biztosan nem reprezentatív**, ami pl. abból is látszik - minden egyéb háttértudás nélkül -, hogy a kitöltők 47%-a férfi, ami jóval meghaladja az átlagos arányukat. (Az elkötelezetten vallásosok arányáról nem is beszélve.)

Ha viszont a Küldetés-Keresztény Pedagógusok Szövetsége tagságát és az ő kapcsolati hálójukba tartozó pedagógusokat nézzük, és feltételezzük, hogy nagyrészt ők töltötték ki, akkor a mintából rájuk nézve pontos következtetést tudunk levonni.



### 3. A minta összetétele

#### 3.1. A nemek aránya

Nem	Fő	Arány
Nő	72	52,94%
Férfi	64	47,06%

Országos átlag:

- **Óvodában:** A nők aránya a legmagasabb (~95-98%).
- Általános iskolában: 75-80% nő.
- Középiskolában: 65-75% nő.
- Felsőoktatásban: 55-60% nő .

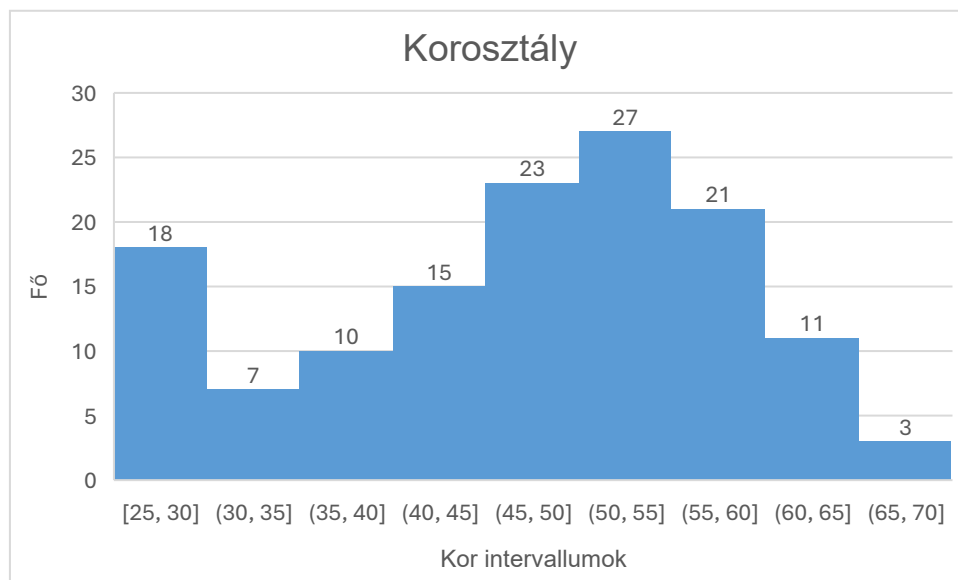
A férfiak általában is aktívabbak politikai, társadalmi kérdésekben. (A magyar parlamentben 80% felett van a férfi országgyűlési képviselők aránya. Az Európai Unió átlaga kb. 67%.)



### 3.2. Átlagéletkor

Az átlagéletkor 47,3 év, ami a magyar átlagnál (49) kicsit kisebb.<sup>9</sup>

Hány éve van a pályán	Fő
26-45 éve	46
16-25 éve	32
0-5 éve	25
6-15 éve	25
nyugdíjas vagyok	6
tanárszakos hallgató vagyok	2



Míg a 30 év alattiak aránya a magyar pedagógus populációban 5% körüli, itt ez 13%.

<sup>9</sup> A kitöltők életkorával kapcsolatos adatokat ld. részletesebben a függelékben.



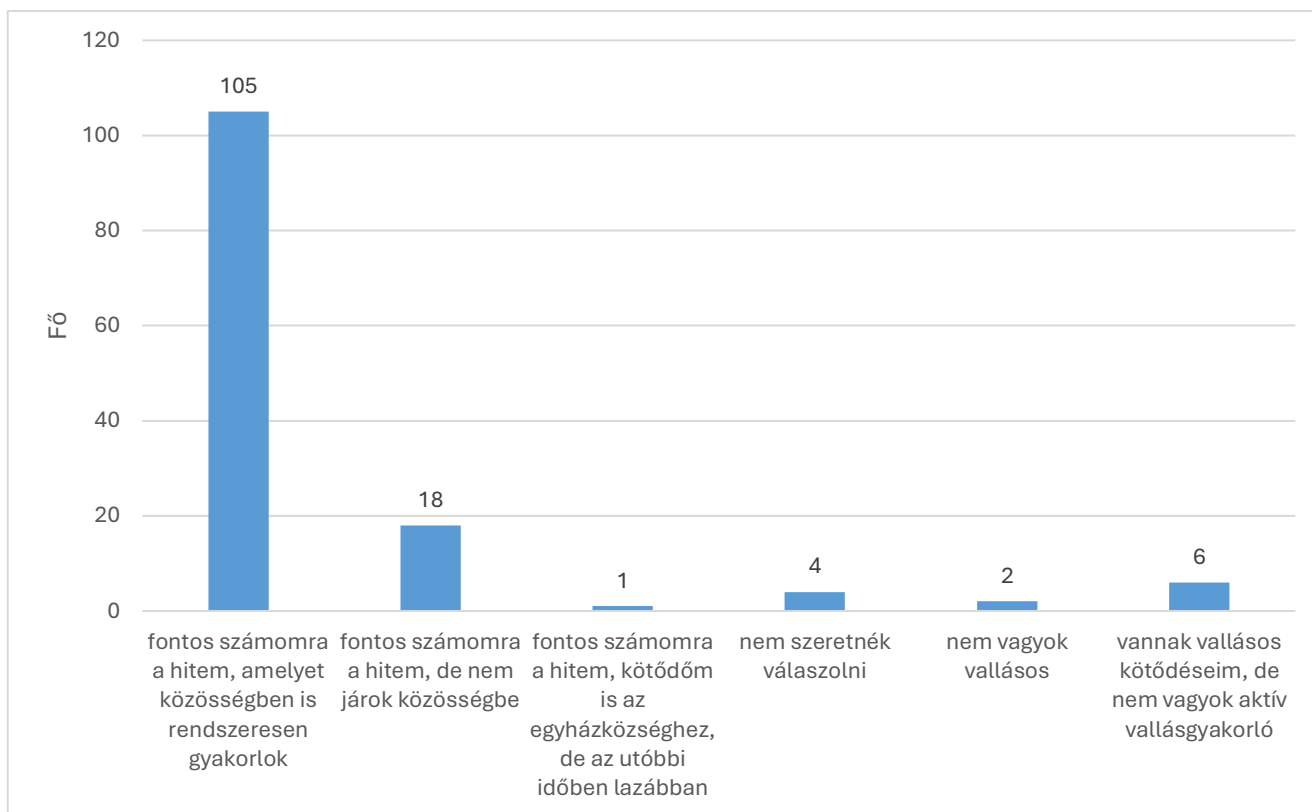
### 3.3. Milyen intézményben dolgozik?

Hol dolgozik	Fő
egyházi	99
állami	24
nem válaszolt	7
alapítványi	2

### 4. Elköteleződés a hitélet szempontjából

Vallási elköteleződés	Fő	%
fontos számomra a hitem, amelyet közösségben is rendszeresen gyakorlok	105	77,21%
fontos számomra a hitem, de nem járok közösségbe	18	13,24%
fontos számomra a hitem, kötődöm is az egyházközséghez, de az utóbbi időben lazábban	1	0,74%
nem szeretnék válaszolni	4	2,94%
nem vagyok vallásos	2	1,47%
vannak vallásos kötődéseim, de nem vagyok aktív vallásgyakorló	6	4,41%

A keresztény elköteleződés kiemelkedően magas, messze eltér az egyházi fenntartású iskolákban tanító pedagógusok átlagától is



## 5. Szakszervezettel kapcsolatos kérdések

### 5.1. Ön volt-e valaha tagja szakszervezetnek, vagy más szakmai szervezetnek?

Válaszok: A kérdőívet kitöltő 136 főből 34 fő válaszolt igennel.

Bár a szakszervezetek és szakmai szervezetek taglétszámáról hiteles információ nem érhető el nyilvánosan, ezzel együtt is valószínűsíthető, hogy a kérdőív kitöltői között a 24%-os szakmai szervezeti tagsági arány jóval magasabb, mint a teljes pedagógus társadalmon belül.



**5.2. Kérjük fejtse ki röviden! Miért csatlakozott szakszervezethez, amennyiben már volt ilyen jellegű tagsága, illetve mi tartotta vissza abban az esetben, ha még nem?**

Kategória	Válaszok száma	Százalék
1. Pozitív / támogató motivációk	7	8,0%
2. Negatív politikai tapasztalat / ideológiai ellenérzés	35	39,8%
3. Közöny, bizonytalanság, leterheltség	46	52,3%
<b>Összesen</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>

**1.**

Azért csatlakoztak, mert fontosnak tartják az érdekvédelmet, a közösséget, a szakmai és jogi támogatást, illetve valamilyen konkrét ügy (tüntetés, munkáltatói visszaélés) miatt léptek be.

Példák:

- „Egy adott pillanatban úgy éreztem, a szavakon túl kell a látható elköteleződés is egy ügy mentén... Fontos volt az is, hogy műhely-szerűen együtt gondolkodjunk, reagáljunk az aktualitásokra.”
- „Rövid ideig voltam PDSZ tag, a pedagógusok vegzálása, tiltakozási jogunk ellehetetlenítése miatt. Fontosnak tartom a közösségi érdekképviselést.”
- „Munkáltatói jogi visszaélések miatt csatlakoztam a szakszervezethez... Sok problémát sikerült megoldani velük.”
- „Hiszek a közösség összetartó erejében, egy közös cél érdekében, egymás segítségével.”



2.

Azért nem csatlakoztak (vagy kiléptek), mert a szakszervezeteket baloldali, pártpolitikai, manipulált, „kommunista maradvány” szervezeteknek látják, amelyek nem a pedagógusok érdekei, hanem politikai érdekek mentén működnek.

Példák:

- „Mert a szakszervezetek számomra baloldali, ‘szocdem’ szerveződések, amiktől próbálom magam távol tartani.”
- „Nagyon sok negatív tapasztalatom volt velük, mind masszívan valamelyik politikai oldalhoz kötődött. A megítélésem szerint a ‘pártért’ küzdöttek és nem a tanárokért.”
- „A szakszervezetek önmagukat / a pártot képviselték a kommunizmusban a dolgozók helyett... Bizalom irántuk 0. Hát ezért...”
- „politikai szervezetekként tevékenykednek, és nem látom értelmét”

3.

Nem látják fontosnak vagy hasznosnak, nem értik, mire jó; nincs idejük, energiájuk, vagy nem találkoztak olyan szervezettel, amivel azonosulni tudnának. Sokszor a szakszervezeti munka hatékonyságát is megkérdőjelezik.

Példák:

- „Nem csatlakoztam, nem igazán világos számomra, hogy ez mivel jár és miért lenne hasznos.”
- „Nem tudom mire jó, de ha tudnám sincs rá energiám.”
- „Alapvetően a kapacitásaim végessége tart vissza, illetve kevésbé hiszek a szakszervezetek munkájának hatékonyságában.”
- „Nem találkoztam olyannal, amivel teljesen azonosulni tudtam volna... Nem láttam értelmét a csatlakozásnak, mert nem érzem, hogy bármin lehetne változtatni.”



### 5.3. Mennyire ért Ön egyet azzal az állítással, hogy a szakszervezetek jelentősége a taglétszámuktól függ.

Az állítással való egyetértést egy ötfokú skálán kell értékelni, ahol az 1 az *egyáltalán nem értek egyet*, az 5 pedig a *teljes mértékben egyetértek* választ jelentette.

A válaszok átlagpontszáma 3,7, a szórás pedig 1.

### 5.4. Ön ismer-e szakszervezeti tagot/tagokat?

A kérdőívet kitöltők közül 84 fő (61,76%) válaszolt igennel, és 52 fő nemmel.

### 5.5. Ön szerint érheti-e hátrány azért, mert szakszervezeti tag? Ha igen, akkor fejtse ki röviden!

Kategória	Válaszok száma	Százalék
1. Igen, konkrét hátrány érhet	18	21,4%
2. Lehet hátrány (kontextusfüggő)	22	26,2%
3. Nem, nem érhet hátrány	44	52,4%
<b>Összesen</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

#### 1.

A válaszadók úgy vélik, hogy a szakszervezeti tagság valóban hátrányos lehet, különösen, ha a fenntartó vagy a vezetés politikailag ellentétes beállítottságú, vagy ha a szervezet aktívan szervez sztrájkot, illetve, ha a munkavállaló „kiáll a jogaiért”.



Példák:

- „Igen, kinézhetnek a kollégák vagy beszól az iskolavezetés, vagy visszaélnék az adataimmal.”
- „Igen, erősen vezetésfüggő. Nyilván nem ismernék el hivatalosan, ilyen szempontból a tanár kiszolgáltatott.”
- „Igen, sajnos a gyakorlatban nem szeretik, ha egy munkavállaló túl jól tájékozott és kiáll a jogaiért, ezért megaláztatások, hátrányok érhetik.”
- „Igen. Nálunk a vezető kifejezetten megtiltotta! (Katolikus egyházi iskola!!!)”

2.

A hátrány megléte a konkrét helyzettől, a fenntartótól, a politikai légkörtől és a szervezet tevékenysége radikálisságának mértékétől függ. Sok válaszadó „fenntartásokkal” vagy „ha kiélesedik a helyzet” feltétellel válaszol.

Példák:

- „Elképzelhető, hogy hátrány éri, amennyiben kiélesedik a politikai helyzet, és amennyiben kiderül, hogy tag az illető.”
- „Az állami fenntartású intézményekben előfordulhat, mivel a nagy szakszervezetek (PDSZ, PSZ) sajnos sok esetben (ellenzéki) politikai tevékenységet folytatnak.”
- „Csak abban az esetben, ha a szakszervezet 'radikális' munkát végez. Valós adatokat oszt meg munkahelyekről, sztrájkot szervez.”
- „Hát, jelenleg (és nyilván bizonyos történelmi hagyományra való tekintettel) a szakszervezeti tagságot inkább a politikai baloldallal asszociáljuk, ami a jelenlegi kormányzat alatt egyáltalán nem biztos, hogy előny.”

3.

A válaszadók úgy gondolják, hogy nem lehet a munkahelyükön ebből hátrány. Ez az elv, az ideál vagy az adott intézmény valódi gyakorlata alapján fogalmazódik meg.

Példák:

- „Nem. Bibó István gondolatát idézem: 'demokratának lenni mindenekelőtt annyit tesz, mint nem félni!'.”



- „Nem érhet hátrány, főleg, mert keresztény (ökumenikus) iskolában dolgoztam.”
- „Nem szabadna”
- „Reméljük nem.” / „Bízom benne, hogy nem!”

## **5.6. Milyen eredményeket tud megnevezni, amelyeket szakszervezetek értek el a rendszerváltás óta?**

<b>Kategória</b>	<b>Válaszok száma</b>	<b>Százalék</b>
1. Konkrét eredmények	30	34,9%
2. Csekély eredmények	32	37,2%
3. Semmi/negatív megítélés	24	27,9%
<b>Összesen</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

### **1.**

A szakszervezetek konkrét sikereket értek el, amelyeket a válaszadók megneveztek: béremelések, sztrájkok, munkakörülmények javítása, státuszjavítás, sztrájkjog védelme.

Példák:

- „Bérmegállapodások, munkakörülmények javítása, kollektív kedvezmények”
- „Felhívni a figyelmet az oktatás problémáira tüntetések révén – 2022/23, fizetésemelés kiküzdése a kormánynál 2024”
- „Az oktatás területén szinte minden elért eredmény nekik köszönhető”
- „Sztrájkokkal béremelések bizonyos ágazatokban”

### **2.**

A válaszadók fenntartásokkal beszélnek az eredményekről: voltak részeredmények, de kevés volt, vagy az oktatásban konkrétan nem tudtak eredményt megnevezni.



Példák:

- „Az első 10-15 évben még érdemi eredmények voltak, pl. közalkalmazott státusz, bértárgyalások. Az elmúlt 20 évben kiüresedett ez a munka.”
- „Hát – nem sokat, de vannak részeredmények, meg legalább a közbeszédet képesek tematizálni időnként.”
- „Szerintem sajnós keveset. Talán részben munkáltatói szabályozásban... de pl. oktatásban vajmi keveset.”
- „Ha az oktatás területére gondolok, akkor nem tudok ilyet.”

**3.**

A válaszadók azt válaszolták, hogy nem tudnak konkrét eredményt megnevezni, vagy egyenesen negatívan értékelik a szakszervezeti tevékenységet.

Példák:

- „Semmit”
- „Nem tudom”
- „A szakszervezeti tagok megtömték a saját zsebüket.”
- „A szélsőbaloldali, liberális PDSZ-nek sikerült egybemosnia az általa hirdetett ideológiai mocskot a pedagógustársadalommal.”



## 6. Keresztény szakszervezettel kapcsolatos kérdések

### 6.1. Ön szerint ki lehet tagja egy keresztény pedagógus szakszervezetnek?

Ön szerint ki lehet tagja egy keresztény pedagógus szakszervezetnek?	Fő
Az első két opció együtt. *	1
Keresztény pedagógusok és felekezeti rendszerben dolgozó pedagógusok.	1
minden pedagógus, aki egyetért a szervezet elveivel	1
(csak) keresztény felekezet által fenntartott intézmények dolgozói	4
nem tudom / bizonytalan vagyok	8
minden pedagógus, vallási meggyőződéstől függetlenül	13
(csak) keresztény pedagógusok	32
bárki, aki egyetért a szervezet elveivel**	70

\* Értsd: keresztény pedagógusok és keresztény felekezet által fenntartott intézmények dolgozói

\*\* A szürkével jelzett 5 válasz volt előre megadva a kérdőívben, a másik három választ a szabad választás lehetőséghez írta be 1-1 kitöltő.

A válaszok alapján a többség nyitott tagsági elvet támogat: 70 fő (51,47%) szerint (ők vannak a legtöbben) bárki csatlakozhat, aki elfogadja a keresztény szakszervezet értékeit. Ugyanakkor 32 fő (23,52%) úgy gondolja, hogy a tagságot keresztény pedagógusokra kellene korlátozni. Csak néhányan vélik úgy, hogy kizárólag felekezeti intézmények pedagógusai lehetnek tagok. Összességében a válaszok azt jelzik, hogy a keresztény szellemiséget inkább értékközösségként, nem pedig kizáró jellegű vallási határként értelmezik.



## 6.2. Ön mit gondol, mitől keresztény egy szakszervezet? (több válasz is megjelölhető)

Preferencia	Válaszok száma
keresztény értékek mentén működik (pl. méltóság, szolidaritás, felelősség, egység)	121
a keresztény társadalmi tanítás alapelveit követi	97
a konfliktusok kiélézése helyett a párbeszédet és megoldást helyezi előtérbe	87
törekszik a béketeremtésre és közösségépítésre	75
egyházi támogatással működik	0
semmiben sem tér el egy másik szakszervezettől	5
nem tudom / bizonytalan vagyok	3

Az összegyűlt válaszok alapján a résztvevők többsége szerint a „keresztény szakszervezet” elsősorban értékrendi alapokon különbözik más szervezetektől. A legtöbben azt tartják meghatározónak, hogy működését keresztény értékek – méltóság, szolidaritás, felelősség és egység – határozzák meg. Jelentős arányban jelenik meg a keresztény társadalmi tanítás alapelveinek követése, valamint a konfliktusok helyett a párbeszéd és megoldáskeresés előtérbe helyezése. A válaszadók fontosnak látják a béketeremtést és a közösségépítést is, ami a keresztény etikából fakadó munkahelyi magatartásként értelmezhető.

Az „egyházi támogatással működik” opciót egyetlen válaszadó sem jelölte meg. A korábbi válaszokból látszik, hogy a kitöltőknek erős vallási elköteleződése van (ld. fentebb: a válaszadók 77%-a nyilatkozott úgy saját magáról, hogy „fontos számomra a hitem, amelyet közösségben is rendszeresen gyakorlok”), tehát az biztosnak látszik, hogy nem az áll az eredmény háttérében, hogy ellenérzésekkel viseltetnek a saját felekezetük egyházával szemben,



hanem valószínűleg inkább arról, hogy egy alulról szerveződő szakami közösséget szeretnének minél inkább a magukénak érezni.

### **6.3. Önnek számít-e, hogy keresztény szellemiségű legyen a szakmai szervezet, amihez pedagógusként csatlakozik?**

<b>Önnek számít-e, hogy keresztény szellemiségű legyen a szakmai szervezet, amihez pedagógusként csatlakozik?</b>	<b>Fő</b>
inkább számít	55
nagyon számít	43
inkább nem számít	15
nem fontos, de nem is zavar	10
egyáltalán nem számít	8
nem tudom / bizonytalan vagyok	5

Ezek az adatok megerősítik egy keresztény szakszervezet létének fontosságát, létjogosultságát!

A válaszok azt mutatják, hogy a pedagógusok többsége számára számít, ha a szakmai szervezet keresztény szellemiségű. A legtöbben (98 fő – 72,05%) legalább részben fontosnak tartják ezt, közülük 43-an (31,61%) kifejezetten hangsúlyosnak. Jóval kevesebben (15 fő – 11,02%) mondták, hogy inkább nem számít, és csak 8 fő (5,88%) nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem fontos számára. Az eredmények arra utalnak, hogy a pedagógusok körében erős igény mutatkozik az értékalapú, lelki-szellemi közösségvállalásra a szakmai életben is.



#### 6.4. Ön szerint milyen előnyei lehetnek egy keresztény szakszervezetnek?

Kategória	Válaszok száma	Százalék
1. Jelentős előnyök	83	74,8%
2. Fenntartásokkal / kritikai megjegyzések	21	18,9%
3. Nem tudja / nem értelmezhető	7	6,3%
<b>Összesen</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

##### 1.

A válaszadók széles körben elismerik egy keresztény szakszervezet potenciális előnyeit: egyértelmű értékrendszer, közösségi összetartás, hiteles képviselet, értékrend tisztasága és az egyházi intézmények dolgozóinak sajátos érdekvédelme.

Példák:

- „A keresztény értékek mentén történő érdekképviselet biztosítása. Felmutatja, hogy a keresztények sem a hatalom szolgálói.”
- „Fontos előnye lenne, hiszen az egyházi iskolákban dolgozó pedagógusok érdekeit nemcsak az állami szervek, hanem az egyházi döntéshozók előtt is képviselhetné.”
- „Nem kezd olyan ideológiák vagy értékek mellé állni, amelyekhez keresztényként nem csatlakoznék... Világos értékek mentén képviseli az ügyeit.”
- „Megtudja szólítani a társadalomnak azon felét, amelyet kiráz a hideg a szakszervezet szótól.”

##### 2.

A válaszadók ismerik a potenciális előnyöket, de súlyos aggályokkal vagy feltételekkel élnek: az elaprózódás veszélye, a politikai felhasználhatóság, az intézmények lehetséges visszaélése, valamint a „keresztény” jelzés devalválódása.



Példák:

- „nem lennének előnyei. Sőt, megosztó, nem egyesítő következménye lenne... Minél inkább elaprózódik, annál kevesebb eredményt lehet elérni.”
- „Jelenleg én hátrányát látom.”
- „Inkább hátrányát látom, nagyon lejáratódott a keresztény szó.”
- „A közös értékrendtől még lehet a politika kiszolgálója.”

**3.**

A válaszadók nem tudnak válaszolni, mert nem gondolkodtak ezen, vagy a kérdésre nem értelmezhető választ adnak.

Példák:

- „Nem tudom.”
- „Eddig nem gondolkodtam ennek a lehetőségén, így válaszolni sem tudok rá.”



## 7. A szervezet tevékenysége

**7.1. Kérjük, jelölje meg az alábbi tevékenységek közül azt a 3–5 területet, amelyet a legfontosabbnak tart egy (keresztény) pedagógus érdekképviseleti szervezet számára.**

Preferencia	Hány válasz	Hány százalék jelölte
munkafeltételek javítása (pl. munkaidő, leterheltség, körülmények)	85	62,50%
munkavállalói jogok védelme	84	61,76%
oktatáspolitikai döntések véleményezése	84	61,76%
bér- és juttatási kérdések képviselete	71	52,21%
a tagság álláspontjának képviselete a nyilvánosságban	69	50,74%
jogsegélyszolgálat biztosítása	55	40,44%
keresztény értékek jelenlétének erősítése az oktatásban	52	38,24%
szakmai anyagok, javaslatok készítése	48	35,29%
karitatív segítség pedagógusoknak krízishelyzetben	43	31,62%
kapcsolatépítés pedagógusok között	38	27,94%
továbbképzések, szakmai programok szervezése	36	26,47%
támogatás pályakezdő pedagógusoknak	30	22,06%
lelki, spirituális támogatás (pl. lelkigyakorlat, kísérés)	28	20,59%
új oktatási jogszabályok közérthető magyarázata	27	19,85%
szakmai kapcsolatépítés (egyetemisták és pályán lévők összekötése)	19	13,97%



---

nyaralási / rekreációs lehetőségek tagoknak	18	13,24%
kapcsolatépítés pedagógusképző egyetemekkel	17	12,50%
kedvezmények biztosítása (szolgáltatások, programok)	15	11,03%
közös megemlékezések nemzeti és keresztény ünnepeken	8	5,88%
sztrájk és egyéb érdekképviseleti akciók támogatása / szervezése	0	0,00%
kapcsolat szülői civil szervezetekkel	0	0,00%

A válaszok alapján a résztvevők legfontosabb feladatként a pedagógusok munkafeltételeinek javítását (85 fő), a munkavállalói jogok védelmét (84 fő) és az oktatáspolitikai döntések véleményezését (84 fő) jelölték meg. Szorosan ezután következnek a bér- és juttatási kérdések képviselete (71 fő), valamint a tagság álláspontjának nyilvános képviselete (69 fő). Kiemelkedő fontosságot kapott emellett a jogsegélynyújtás (55 fő) és a keresztény értékek oktatásban való erősítése (52 fő). Az adatok arra utalnak, hogy a pedagógusok egyszerre tartják lényegesnek a szakmai és egzisztenciális érdekképviseletet, valamint az értékalapú közösségi jelenlétet.



**7.2. Ön szerint milyen témákban kell megnyilvánulnia / kommunikálnia egy keresztény pedagógus érdekképviselői szervezetnek?**

<b>Preferencia</b>	<b>Válaszok száma</b>
szakmai javaslatok megfogalmazása az oktatás fejlesztéséért	105
oktatáspolitikai döntések követése és értelmezése	98
társadalmi párbeszéd erősítése az oktatásról	87
pedagógusbér- és juttatásváltozások követése és objektív kommunikálása	72
pedagógusok munkakörülményeinek bemutatása	66
a keresztény értékek helyének és szerepének megjelenítése az oktatásban	65
jogszabályi változások közérthető kommunikálása	45
oktatási jó gyakorlatok, innovációk bemutatása	44
iskolai közösség témák (diák–tanár kapcsolatok, szülői együttműködés)	30
a pedagógusok lelki-szakmai jóllétének támogatása	0

A felmérés eredményei azt mutatják, hogy a tagság elsősorban fajsúlyos szakmai és oktatáspolitikai kérdésekben vár aktív kommunikációt a szervezettől. A válaszadók leginkább a szakmai javaslatok megfogalmazását (105 fő) és a politikai döntések értelmezését (98 fő) tartják prioritásnak, megelőzve még a közvetlen bérkérdéseket (72 fő) is. Erős igény mutatkozik



a társadalmi párbeszéd (87 fő) és a keresztény értékek (65 fő) megjelenítésére, azonban ezek inkább a szakmai érdekérvényesítés kiegészítőiként jelennek meg. A gyakorlatiasabb témák (pl. jó gyakorlatok, jogszabály-magyarázatok) kevésbé hangsúlyosak. A pedagógusok lelki jóllétének kommunikálása pedig a válaszok alapján egyáltalán nem elvárás a szervezet kifelé irányuló kommunikációjában.

### **7.3. Önt mi az, ami visszatartaná, hogy belépjen egy szakszervezetbe? (több válasz is megjelölhető)**

<b>Preferencia</b>	<b>válaszok száma</b>
Még nem láttam olyan szakszervezetet, amely valódi eredményeket ért volna el.	46
Még nincs elég információm arról, mit nyújt egy szakszervezet.	42
Nem bízom benne, hogy a szakszervezetek függetlenek.	32
Túl sok energiát / időt igényelne a részvétel.	27
Nem bízom benne, hogy egy szakszervezet képes változást elérni.	23
Bizalmatlanság általában az érdekképviselőkkel szemben.	21
Szimpatizálok a szakszervezetekkel, de nem szeretnék elköteleződni.	17
Korábbi negatív tapasztalataim vannak szakszervezetekkel kapcsolatban.	14
A tagdíj fizetése visszatart.	13
Attól tartok, hogy hátrány érhet a munkahelyemen.	12



---

Inkább más típusú szakmai közösséghez csatlakoznék (pl. szakmai hálózat, mentorprogram).	9
Nem tartom magam célcsoportnak (pl. magánszektor, nem pedagógus munkakör, vezetői szerep).	4
Nem gondolom, hogy szükségem van érdekképviselőre.	2
Úgy érzem, Magyarországon nincs kultúrája a szakszervezeti érdekképviselőnek.	0

A felmérés eredményei rávilágítanak, hogy a csatlakozás legfőbb akadálya nem a félelem vagy az anyagi teher, hanem a hatékonysággal kapcsolatos szkepticizmus és az információhiány. A válaszadók legtöbbször (46 fő) a kézzelfogható eredményeket hiányolja, míg a második leggyakoribb ok (42 fő), hogy a pedagógusok egyszerűen nem látják tisztán, mit nyújtana számukra a szervezet. Jelentős tényező a bizalmi deficit is: sokan (32 fő) a politikai függetlenséget kérdőjelezzik meg, vagy általános bizalmatlansággal viseltetnek az érdekképviselők iránt. Ezzel szemben a tagdíj mértéke és a munkahelyi hátrányoktól való félelem csak a válaszadók kisebb részét tartja vissza. Az adatok alapján a tagság bővítésének kulcsa a hiteles eredmények felmutatása és a szervezet értékajánlatának transzparens, hatékony kommunikációja.



## 8. A tagdíj kérdése

### 8.1. Milyen összegű átlag tagdíjat tartana Ön reálisnak havonta?

Díjak	Fő
1 000 Ft (a legalacsonyabb havi ped. bér 0,16%-a)	59
3 000 Ft (a legalacsonyabb havi ped. bér 0,47%-a)	57
5 000 Ft (a legalacsonyabb ped. bér 0,78%-a)	16
6 400 Ft (a legalacsonyabb havi ped. bér 1%-a)	4

Hagyományosan a szakszervezeti tagdíj a tag havi munkabérének 1%-a. A Küldetés jelenlegi tagdíja (rendes tagok számára) 3 000 Ft/hó, ami a jelenlegi legalacsonyabb (bruttó) pedagógus kereset 0,47%-a, a pedagógus átlagkeresetnek (br. 821 350 Ft) pedig 0,35%-a.

A válaszadók relatív többsége, 43%-a a jelenlegi tagdíj harmadát tartaná reálisnak. Ez az összeg a jelenlegi pedagógus átlagkeresetnek alig több mint 0,1%-a, ami az átlagos szakszervezeti tagdíjnak mindössze 1/10-e.

Ugyanakkor a válaszadók abszolút többsége a másik három opció valamelyikét választotta, azaz legalább akkora, vagy magasabb (a válaszadók 14,7%-a) összeget tartana reálisnak.

Érdeemes a kapott eredményeket összevetni a szervezet költségvetésével. Szemléletes példa, ha megnézzük, hogy 1 000 Ft-os tagdíj esetén 260 fő, 3 000 Ft-os tagdíj esetén 87 fő havi tagdíjából lehet kigazdálkodni egy félállású, adminisztratív jellegű munkát végző irodai alkalmazott teljes bérköltségét (262 160 Ft). Ez azt mutatja, hogy a jelenlegi tagdíj, a szervezet működésének gördülékeny fenntartása mellett nem csökkenthető, és a válaszadók abszolút többsége is egyetért ezzel (56,65% 3 000 Ft/hó vagy ennél magasabb tagdíjat tartana reálisnak.)



## 9. Hatás

Ebben a részben arra voltunk kíváncsiak, hogy a kitöltők szerint milyen hatásokat érhet el ma Magyarországon egy keresztény szakmai szervezet.

### 9.1. Az Ön véleménye szerint milyen hatásokat tud kifejteni egy keresztény pedagógiai érdekvédelmi szervezet ma Magyarországon?

Kérjük, értékelje a hatásokat az alábbi 1-től 5-ig terjedő listán, ahol az 1 - nem tud rá hatást kifejteni, 5 - rendkívül nagy hatást fejt ki.

<b>Preferenciák</b>	<b>Átlag</b>	<b>Szórás</b>
A pedagógusok közösségben érzik magukat, nem maradnak egyedül.	3,8	1,16
A pedagógusok hangja jobban megjelenik a társadalomban.	3,62	1,05
Átláthatóbb és érthetőbb információk az oktatáspolitikai változásokról.	3,46	1,11
Konkrét támogatás krízishelyzetben lévő pedagógusoknak.	3,43	1,11
Erősödik a keresztény értékalapú nevelés láthatósága és hitelessége.	3,4	1,2
A pedagógusok szakmai önbizalma és hivatástudata erősödik.	3,25	1,21
Támogató szakmai és lelki közösségek alakulnak.	3,16	1,16
Pozitív narratíva terjed a pedagógusi hivatásról.	3,15	1,15
Szakmai fejlődés és továbbképzés lehetőségei bővülnek.	3,08	1,15
Javulnak a pedagógusok munkafeltételei.	3,08	1,17



Több támogatás, erőforrás és program érhető el pedagógusok számára.	3,06	1,15
Nő az oktatás iránti társadalmi felelősségvállalás.	2,98	1,18
A pedagógusok társadalmi megbecsülése nő.	2,96	1,14
A pedagóguspálya vonzóbbá válik.	2,74	1,16
Javul a pedagógus–szülő párbeszéd és együttműködés.	2,67	1,25
Csökken a pályaelhagyó pedagógusok száma.	2,47	1,15
A diákok fejlődése, jólléte és motivációja javul.	2,42	1,18
Nő a pedagóguspályára jelentkezők száma.	2,29	1,1

A válaszadók a felmérés alapján reálisan mérik fel a szervezet lehetőségeit: leginkább a közvetlen, közösségi és kommunikációs hatásokban bíznak, míg a rendszerszintű munkaerőpiaci változásokkal kapcsolatban szkeptikusak. A legmagasabb átlagértéket a közösségi élmény megteremtése (3,80) és a pedagógusok társadalmi hangjának felerősítése (3,62) kapta, ami azt jelzi, hogy a szakmai izoláció csökkentését várják a leginkább. Komoly elvárás mutatkozik az oktatáspolitikai információk átláthatóbbá tételére és a krízishelyzetekben nyújtott segítségre. Ezzel szemben a résztvevők a legkevésbé abban hisznek, hogy egy ilyen szervezet önmagában képes lenne megoldani a pálya strukturális válságát: a jelentkezők számának növekedését (2,29) és a pályaelhagyás csökkenését (2,47) tartják a legkevésbé valószínű következménynek.



## 10. A nők és férfiak preferenciái

Érdemes kitérni arra, hogy a nők és a férfiak preferenciái között szignifikáns eltéréseket figyelhetünk meg a kérdőív alapján.

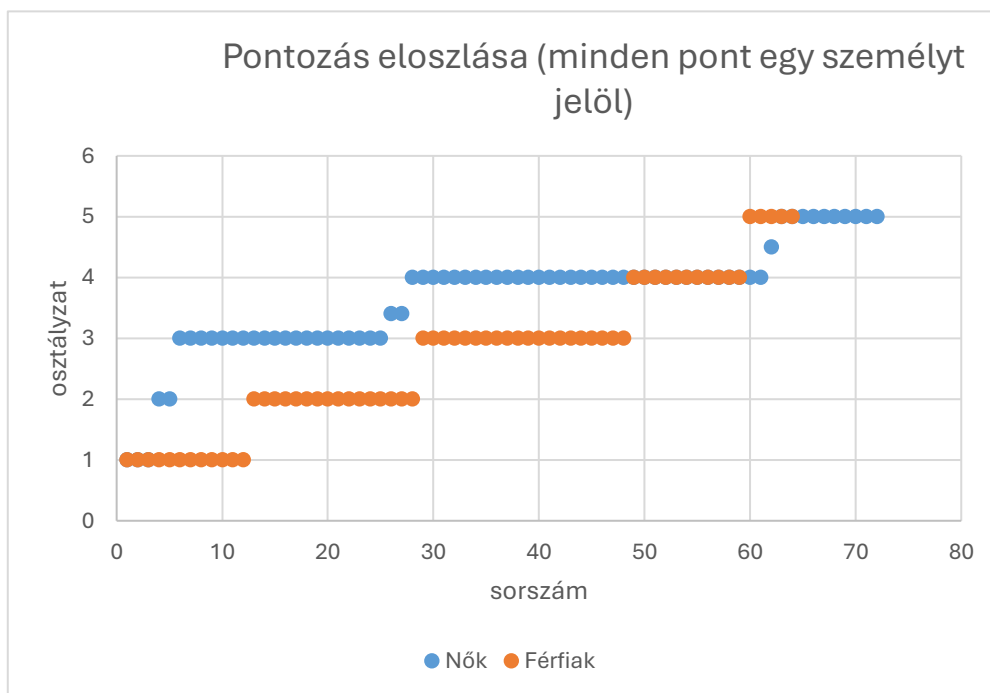
<b>Preferencia</b>	<b>Férfi</b>	<b>Nő</b>	<b>Különbség</b>
Támogató szakmai és lelki közösségek alakulnak.	2,70	3,67	0,96
Szakmai fejlődés és továbbképzés lehetőségei bővülnek.	2,63	3,49	0,86
A diákok fejlődése, jólléte és motivációja javul.	2,03	2,78	0,75
Javul a pedagógus–szülő párbeszéd és együttműködés.	2,32	3,00	0,68
A pedagógusok közösségben érzik magukat, nem maradnak egyedül.	3,51	4,11	0,60
Pozitív narratíva terjed a pedagógusi hivatásról.	2,92	3,39	0,47
Átláthatóbb és érthetőbb információk az oktatáspolitikai változásokról.	3,24	3,69	0,45
Több támogatás, erőforrás és program érhető el pedagógusok számára.	2,86	3,29	0,43
Erősödik a keresztény értékalapú nevelés láthatósága és hitelessége.	3,19	3,62	0,43
Konkrét támogatás krízishelyzetben lévő pedagógusoknak.	3,25	3,62	0,37
Nő a pedagóguspályára jelentkezők száma.	2,13	2,48	0,35
A pedagógusok szakmai önbizalma és hivatástudata erősödik.	3,09	3,43	0,33
Nő az oktatás iránti társadalmi felelősségvállalás.	2,84	3,14	0,30
A pedagógusok hangja jobban megjelenik a társadalomban.	3,49	3,78	0,29



A pedagóguspálya vonzóbbá válik.	2,62	2,89	0,26
Javulnak a pedagógusok munkafeltételei.	3,00	3,19	0,19
A pedagógusok társadalmi megbecsülése nő.	2,89	3,04	0,15

Az adatokból világosan kirajzolódik, hogy a nők minden vizsgált területen optimistábbak a szervezet várható hatását illetően, mint a férfiak. A legmarkánsabb különbség a közösségi és lelki dimenziókban mutatkozik: a nők sokkal inkább hisznek abban, hogy a szervezet képes támogató lelki közösségeket teremteni (közel 1 pontos, 0,96-os különbség) és elősegíteni a szakmai fejlődést. Szintén jelentős az eltérés a „relációs” területeken: a nők a diákokkal és szülőkkel való kapcsolat javulását is sokkal valószínűbb kimenetelnek tartják.

Ezzel szemben a strukturális, „kemény” kérdésekben (pl. társadalmi megbecsülés, munkafeltételek javulása, a pálya vonzereje) a legkisebb a szakadék a két nem véleménye között, bár a férfiak itt is szkeptikusabbak maradtak. Összességében a nők a szervezet „megtartó erejét” és belső közösségépítő funkcióját értékeli felül, míg a férfiak a külső, rendszerszintű hatások tekintetében visszafogottabbak.



(Ez a grafikon a „Támogató szakmai és lelki közösségek alakulnak.” oszlopra vonatkozik. 3 nő törtszámokat adott.)



## **11. Módszertani észrevételek és javaslatok a kutatás kiterjesztésére**

### **11.1. A mintavétel korlátai és a szelekciós torzítás**

A beérkezett válaszok elemzése alapján a mintában jelentős szociodemográfiai torzítás valószínűsíthető. A válaszadók körében tapasztalható, kiemelkedően magas szintű – közösségi formában is megélt – vallási elköteleződés arra enged következtetni, hogy a kitöltők döntő többsége a fővárosi, kedvezőbb státuszú egyházi intézmények pedagógusai közül került ki. Országos viszonylatban a hasonló intenzitású elköteleződés aránya a pedagógustársadalomban feltételezhetően alacsonyabb. Ebből fakadóan a minta homogenitása jelenleg nem teszi lehetővé a statisztikai összehasonlítást a vallásilag elkötelezett és a nem egyházi fenntartású intézmények pedagógusai között, a mérési hiba meghaladná a csoportok közötti valós eltérést.

### **11.2. A reprezentativitás és az általánosíthatóság kérdései**

Jelenleg nem áll rendelkezésre adat arról, hogy a mintában megjelenő attitűdök mennyiben tükrözik a teljes, mintegy 22 ezer főt számláló egyházi intézményi pedagógusállomány véleményét, illetve miben térnek el a 110 ezer, állami iskolában tanító kolléga nézeteitől. Bár empirikus kutatások hiányában nehéz becsülni a különbségeket (figyelembe véve a társadalmi elvárásoknak való megfelelés torzító hatását is), feltételezhető, hogy az alapvető szakmai és egzisztenciális prioritások tekintetében erős a konszenzus a teljes pedagógustársadalomban. Az adatok szerint a munkafeltételek javítása (62,5%), a jogvédelem (61,8%) és az érdekérvényesítés (50-60%) iránti igény fenntartótól és világnézettől függetlenül univerzális szakmai minimumként jelenhet meg.

### **11.3. Demográfiai sajátosságok hatása az eredményekre**

A pedagóguspálya erős feminizáltsága miatt a válaszadók között a nők dominálnak. Mivel a kutatás rámutatott, hogy a nők preferenciái és kockázatészlelése szignifikánsan eltér a férfiakétól (pl. a közösségi és érzelmi biztonság nagyobb súlya), az aggregált eredményeket



szükségszerűen a női munkavállalók attitűdjei határozzák meg. A jövőbeni stratégiaalkotásnál ezt a demográfiai sajátosságot kiemelt tényezőként kell kezelni.

#### **11.4. Javaslatok a kutatás és a bázisépítés kiterjesztésére**

A szakszervezet legitimitása és érdekérvényesítő ereje egyenes arányban áll a tagság méretével és reprezentativitásával. Ennek növelése érdekében az alábbi stratégiai lépések javasoltak:

- **Földrajzi kiterjesztés:** A reprezentativitás javítása érdekében szükséges célzottan bevonni a vidéki, kistelepülési általános iskolák pedagógusait és vezetőit.
- **Intézményi belépési pontok és bizalomépítés:** A kutatás rávilágított a munkavállalók körében tapasztalható egzisztenciális félelemre és bizalmatlanságra. Ezen akadályok leküzdésében, valamint a visszhangtalan intézményi ellenállás (pl. igazgatói passzivitás) feloldásában kulcsszerepe lehetne a fenntartói szintű támogatásnak (pl. a Püspöki Konferencia ajánlása). Ez legitimálná az adatfelvételt és csökkentené a retorziótól való félelmet.
- **Célcsoportbővítés:** Szakmapolitikai szempontból indokolt az érdekképviselő kiterjesztése a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő (NOKS) munkavállalókra is, megteremtve ezzel a teljes intézményi munkavállalói kör egységes képviseletét.



## Függelék

Érdekes lehet a minta és a teljes pedagógus társadalom korfájának összehasonlítása.

Demográfiai összehasonlító elemzés: A minta és az országos pedagóguskorfa viszonya

### 1. A minta korösszetételének jellemzése

A kérdőívet kitöltő és korát megadó pedagógusok (n=135) korfája bimodális (kétcsúcú) eloszlást mutat, amely részben illeszkedik az országos trendekhez, részben pedig specifikus, a mintavétel módjából vagy a célcsoport sajátosságaiból fakadó eltéréseket jelez.

### 2. Egyezések az országos trendekkel

Az idősödő pedagógustársadalom

A minta legmarkánsabb jellemzője – összhangban az országos KSH és OECD adatokkal – az állomány előregedése.

- Adatok a mintában: A legnépesebb korcsoport az 50–55 év közöttieké (20%), és a válaszadók közel fele (45,9%) az 50 év feletti korosztályba tartozik. Ha a 45 év felettieket vizsgáljuk, az arány eléri a 63%-ot.
- Országos tendencia: Ez az eloszlás szignifikánsan korrelál az országos statisztikákkal, ahol a pedagógusok átlagéletkora 49 év (OECD, 2024), és a tanárok több mint fele 50 év feletti. A minta tehát hűen tükrözi a „Ratkó-korszak” demográfiai hullámának és a pályán lévő generációk előregedésének domináns jelenlétét a magyar köznevelésben.

### 3. Szignifikáns eltérések

A „fiatal csúcs” anomáliája és a „hiányzó közép”

A minta struktúrája két ponton érdemi eltérést mutat a tipikus országos korfától (amely általában egy fejre állított piramishoz vagy egy felfelé szélesedő oszlophoz hasonlít):



- A pályakezdők felülreprezentáltsága: A mintában a 25–30 éves korosztály a második legnépesebb csoport (13,3%), ami szokatlanul magas arány. Országos szinten az általános iskolákban a 35 év alattiak aránya drasztikusan alacsony (sok esetben a 60 év felettiek száma is meghaladja a pályakezdőket).
  - *Hipotetikus magyarázat:* Ez a torzítás valószínűsíthetően a digitális adatfelvételi módszerből (online kérdőív, közösségi média terjedés) fakad, amely hatékonyabban éri el a digitálisan aktív Z és Y generációt. Továbbá, ha a feltételezésünk helyes a „budai elit/egyházi iskolák” dominanciájáról, ezen intézmények vonzereje és mentorprogramjai képesek lehetnek nagyobb arányban bevonni és megtartani a pályakezdőket, mint az országos átlag.
- A 30–40 éves korosztály hiánya: A grafikonon szembevetve a 30–40 év közötti sáv (különösen a 30–35 év közöttiek) alulreprezentáltsága (összesen csupán 12,6%).
  - *Szakmai interpretáció:* Ez a „völgy” a korfán a pályaelhagyás kritikus időszakát jelölheti (a „praxis sokk” utáni évek), illetve a GYES/GYED miatti távolmaradást. Bár ez országosan is létező jelenség, a mintában az átlagosnál mélyebbnek tűnik a szakadék a pályakezdők és a derékhad (45+) között.

#### **4. Összegző következtetés**

A vizsgált minta a derékhad (45–60 év) tekintetében hasonló az országos átlaghoz, pontosan leképezve a magyar pedagógustársadalom előregedési válságát. Ugyanakkor a minta a fiatalok irányába pozitívan torzít: a vártnál magasabb arányban jeleníti meg a pályakezdő generáció véleményét. Ez kutatási szempontból előnyös lehet, mivel ritka bepillantást enged a legfiatalabb, gyakran nehezen elérhető pedagógusgeneráció attitűdjeibe, akik a jövőbeli szakmai utánpótlást jelentik.