

LŐRINCZ Éva Anna

A hallgatói teljesítmény és a képzési elégedettség összefüggésének empirikus vizsgálata Közoktatási vezető szakirányú továbbképzési szak hallgatóinak esetében

*Az emberek különbözőek,
de az igazság egy, és mindazok,
akik bármely területen utána kutatnak,
segítik egymást.
/Gottfried Wilhelm Leibniz/*

Az emberek különbözőek, írja Leibniz a 17. században. Manapság szinte minden nap használjuk ezt a frázist. Amikor olyan dolog történik, amire mi másképp reagáltunk volna, feltételezve, hogy az a helyes, amit mi gondolunk, egyszerűen azt mondjuk, nem vagyunk egyformák. Gordon Allport *A személyiség alakulása* című művében leírta, hogy állíthatjuk egy emberről, hogy van személyiségvonása, azt azonban nem, hogy van típusa. A személyiség, arra vonatkozóan, hogyan viselkedünk a mindennapjainkban, nagyon komplex tényezők összessége. Egy közoktatási vezető pedagógus szakvizsga szakirányú továbbképzési szakot vizsgálva tény az, hogy a felvételt nyert hallgatók mindegyike pedagógus oklevéllel rendelkezik. Továbbá a képzésre való bekerülés alapkövetelménye a minimum 5 év aktív pedagógusi munka. Globálisan nézve ezeket a hallgatókat az mindenképpen közös bennük, hogy a tanári hivatást választották. Azzal, hogy úgy döntöttek, hogy jelentkeznek a képzésre és szándékukban áll azt elvégezni, e téren azonos az aktuális szakmai érdeklődésük is. Mégis ahány hallgató, annyiféleképpen reagál a képzés során előforduló szituációkra. Különböznek, vagyis különböző mértékben elégedettek a képzéssel. A képzési elégedettségmérés egyik alapvető célja, hogy megfelelően megalapozott kiértékelés mellett, megkeressük azokat a képzési területeket, csomópontokat, amelyekbe be kell avatkozni a képzés folyamatos fejlődése, minőségének javítása érdekében. Valamint objektív képet kapjunk a képzés aktuális állapotáról. Jelen empirikus vizsgálat arra irányul, hogy összefüggést keressek a hallgatók teljesítménye és a képzéssel szembeni elégedettség között.

Vizsgálatom során 500 közoktatási vezető szakos hallgató által kitöltött kérdőívet elemeztem. A kérdőívből két zárt kérdést emeltem ki. A két zárt kérdésre adott válaszokat kvantitatív módon konfidencia-intervallum meghatározással, átlagszámítással és korreláció analízissel elemeztem. *A minőség értelmezésével kapcsolatosan is számos megfogalmazással találkozhatunk a felsőoktatásban, a leginkább elterjedt minőségértelmezés a folyamat alapú megközelítésre épül, amely szerint a felsőoktatási szolgáltatás specifikumai (szakok, oktatók tudományos munkássága, minősítettsége stb.) alapján vélik a minőséget biztosítani.* (Topár et al., 2008, 77) Egy szakirányú továbbképzési szak minőségi mutatóin nagyon sok múlik, mert egy ilyen szakirányú szak esetében, minden folyamat sokkal gyorsabban megy végbe, mint egy alap- vagy mesterszak esetében. A két éves képzéssel párhuzamosan a hallgatók aktívan dolgoznak, és ha a képzés jó minőségét sikerül megőrizni, vagy akár javítani, akkor a nagyfokú képzési elégedettség okán számíthatunk egy adott oktatási intézményből újabb pedagógus kollégák felvételi jelentkezésére. Egy szakirányú továbbképzési szak önálló gazdálkodással rendelkezik a tekintetben, hogy a hallgatói költségtérítést kell szembeállítani az összes kiadással. Ezért nagyon fontos a stabil hallgatói létszám biztosítása, megőrzése. A szakirányú továbbképzési szakok minőségbiztosításának elmélete, alapjai, illetve kritériumai nem képezik jelen írás tárgyát.

Elméleti áttekintés

„Az ókori görögöktől egészen a 20. századig a filozófusok és a pszichológusok többsége úgy gondolta, hogy az érzelmekben egyáltalán nem érdemes semmiféle logikát keresni.” (Mérő 2010, 16) 1930-as években megszületett a gondolat, hogy a munkahelynek nagy szüksége van az aspektusnak az elismerésére. George Elton Mayo ausztrál pszichológus professzor kutatásai igazolták, hogy a munkahelyi emberi kapcsolatokra sokkal nagyobb figyelmet kell fordítani. Mayo professzor nevéhez fűződnek a Hawthorne-tanulmányok, amelyek azt bizonyították, hogy ha bevonják a dolgozókat az Őket érintő kérdésekbe, magasabb teljesítményre lesznek képesek. Az elégedettség okait a vizsgálat a dolgozók saját élettörténetében és a munkatársaikkal való viszonyban látta. Az 1980-1990-es években a kutatások már kifejezetten arra fókuszáltak, hogyan lehet a munkahelyi stresszt csökkenteni, különböző munkahelyi ösztönző rendszereket, ergonómikus munkahelyeket kialakítani a produktivitás növelése érdekében. A kognitív¹ pszichológia tudományával bizonyítást nyert, hogy az érzelmeink támogatják a logikai gondolkodást.

1997-ben Martin Seligman lett az Amerikai Pszichológusok Egyesületének (APA) az elnöke. 1998-ban Akumálban megszületett a pozitív pszichológia, mint tudományos irányzat. A pozitív pszichológia két másik alapító tagja Csíkszentmihályi Mihály Széchenyi-díjas pszichológus és Ray Flower pszichológus professzor. Seligman, Csíkszentmihályi és Flower mottója: „Mi teszi az életet méltóvá arra, hogy éljünk.” *A boldogság (az elégedettséggel együtt) a jóllét egyik eleme, tapasztalati jelenség, amit gyakran az elégedettség mérésével határoznak meg a kutatók.* (Seligman 2011) „Az autentikus boldogság elmélete szerint a boldogságnak három aspektusa van: a pozitív érzelem, az elmélyülés és az értelem, melyek mindegyike az étellel való elégedettséghez vezet. (Kun 2016) Boldogság tényezők a pedagógusok munkájában. *Kézirat, megjelenés alatt.*) Maga az affect, magyarul affektus egy állapot, és ennek az állapotnak a sajátosságai változnak. Míg az affectivity, vagyis affektivitás a pozitív és negatív hangulatok tendenciája, továbbá azt mutatja, hogy az érzések megtapasztalására pozitív vagy negatív módon reagálunk). Az affektivitásnak két formája van. Az egyik a *moods*, azaz hangulatok, melyek diffúz affektív állapotok. A másik az *emotions*, azaz érzelmek, amelyek a körülmények vagy a tárgyak által meghatározottak. Számtalan érzelmefajtát ismerünk, de egyfajta megközelítés szerint nyolc alapérzelemről beszélhetünk: öröm, szégyen, undor, félelem, harag, érdeklődés, meglepődés és megvetés (Tomkins 1962) (Kun 2016)

A spektrum-projekt Howard Gardner a Harvard Egyetem Neveléstudományi Intézete pszichológusának nevéhez fűződik. „Az *interperszonális intelligencia embertársaink megértésnek képessége: mi ösztönzi őket, hogyan dolgoznak, hogyan lehet hatékonyan együttműködni velük. Az interperszonális intelligencia mérésével képesek vagyunk felfedni más ember hangulatát, vérmérsékletét, indíttatásait, és ezekre megfelelő módon reagálni*” 1995-ben a Time magazin címlapon hozta Goleman Érzelmi Intelligencia elméletét. A „*Kétféle elménk, az érzelmi és a racionális többnyire szoros harmóniában működik együtt, a kétféle tudás egymásba fonódva igazít el az élet dolgaiban.*” (Goleman 1995, 451)

Peter Salovey és John D. Mayer amerikai pszichológusok nevéhez fűződik az érzelmi intelligencia teszt kifejlesztése. Beolvastva a Gardner féle személyes intelligenciafajtákat öt fő területet jelöltek ki, ezek az érzelmek felismerése, az érzelmek kezelése, önmotiválás, mások érzelmeinek felismerése, és a kapcsolatkezelés, így a legtöbb embernél mérhetővé

¹ Kognitív pszichológia: Noam Chomsky fektette le a kognitív pszichológia alapjait. A belső mentális folyamatok (emlékezet, képzelet, gondolkodás stb.) vizsgálatával és modellezésével közelít az emberi viselkedéshez.

válik az érzelmi intelligencia. Ezt a négykomponensű EQ teszt MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) néven terjedt el a világban. David Caruso amerikai pszichológus csatlakozott a kutatáshoz. Petrides és Furnham (2001) e kategóriák világos megkülönböztetésére két címke bevezetését javasolta: vonás-érzelmi intelligencia és képesség-érzelmi intelligencia. A vonás-érzelmi intelligencia a viselkedéses diszpozíciókra és ön-jellemzésekre vonatkozik a személy azon képességeivel kapcsolatban, hogy felismerje, feldolgozza és hasznosítsa az érzelmi információkat. A vonás-érzelmi intelligencia a személyiséghez hasonló módon önbeszámolás kérdőívvel mérhető, mint például Bar-On EQ-i (Bar-On, 1997), EQ-Map (Cooper, 1996/1997), Emocionális Kompetencia Leltár. (Boyatzis et al., 1999) (Nagy 2006, 74) „A boldogság, az étellel való elégedettség és a jóllét minden ember életének központi kérdése. A pozitív élmények, a remény, az optimizmus, a pozitív érzelmek gyakori átélése mind olyan tényezők, melyek alapvetően meghatározzák mindennapi jóllét-érzetünket.” (Kun 2013, 98)

A pszichológia megkülönbözteti a pszichológiai jóllét, a mentális jóllét, a szociális jóllét és az érzelmi jóllét fogalmát. Dewe (2008) értelmezésében a jóllét olyan dinamikus állapot, amelyben az egyén képes lehetőségeit kiteljesíteni, produktívan és kreatívan dolgozni, másokkal erős és pozitív kapcsolatokat kiépíteni, valamint a közösség (csoport, szervezet) érdekében hatékonyan közreműködni. (Kun 2013, 98) Martin Seligman (2011) jóllét, azaz PERMA modellje szerint az egészséges, jóllétet biztosító élet öt komponense a következő:

- Pozitív érzelmek, boldogság (Positive Emotions)
- Elmélyülés, aktív elfoglaltság (Engagement)
- Jó kapcsolatok (Positive Relationship)
- Értelem, célok (Meaning)
- Teljesítmény, sikerérzet (Accomplishment)

Pedagógusok körében végzett kutatást Dr. Kun Ágota pszichológus, aki a boldogság tényezőket vizsgálta a munkájukban. 295 pedagógust kérdezett meg arról, hogy mikor él át/érez boldogságot a munkája során. Nyílt kérdésre adott válaszok tartalomelemzésével és S. Lyubomirsky és Lepper (1999) Szubjektív Boldogság Skálán kerültek a kapott eredmények feldolgozásra. A mérés alapján megállapította, hogy a pedagógus munka-boldogság élményében a legmarkánsabb meghatározók az eredményesség és siker tényezője, a munkájukra vonatkozó értékelés és visszajelzés, a munkaélményt jelentő tényezők, valamint a társas kapcsolatok. A boldogság skálán kapott eredmények azt jelzik, hogy a pedagógusok az átlagosnál boldogabbnak vallják magukat munkájukban (átlag: 5,49), és hogy a vizsgált háttérváltozók (pl. a nem, az elégedettség, a munkastressz, az egészségi és családi állapot) közül több is értelmezhető kapcsolatot mutat a globális boldogság mutatóval.

Módszertan

A vizsgált közoktatási vezető szakirányú továbbképzési szak, tankör rendszerben működik, egy tankör/hallgatói csoport esetében a hallgatói létszám kb. 10-25 fő között mozog. A tankör/hallgatói csoport együtt vesz részt a konzultációkon a képzés teljes ideje alatt. A felvétel egyik alapkövetelménye a minimum 5 év aktív pedagógusi munka. A tanítói mesterség az, amit mindannyian saját tapasztalatból ismerünk iskolás éveinkből. Akkor is, ha egy ember sohasem tanított, mindig a másik oldalon foglalt helyet, mint diák, amennyiben a pedagógushivatást választja, tudatosan dönt. Mert pontosan tudja, hogy több ember elé kell majd kiállnia beszélni, minden napja azzal fog telni, hogy tudást ad át. Korosztálytól

függetlenül úgy kell majd viselkednie, hogy példát mutasson. Tehát a pedagógusok pályaválasztásukat tekintve, a másokat tanítani akarás szándékával döntenek e hivatás mellett. Párhuzamos kutatásomban fontos tényező a tudatos döntéshozatal, kifejezetten a vezetőnek készülő pedagógusok esetében. Jelen empirikus vizsgálat nem tér ki a tudatos döntéshozatal jelentőségére. *Mikor és miért merült fel a gondolat? Ugye nem tegnap? – ez érési folyamat.* (Benedek 1995, 206). Továbbiakban a kérdőíves felmérést ismertetem, amelyet a közoktatási vezető képzés végzős hallgatóinak körében végeztem 2016. júniusában. A kérdőíveket a záróvizsga napján töltötték ki a hallgatók, anonim módon. A vizsgálat során 500 pedagógus hallgató által kitöltött kérdőívet elemeztem. A kitöltött kérdőívek tankör/csoportonként kerültek összegyűjtésre. Ezáltal az évfolyam mellett, adott tankör/csoportonként is tudtam a kérdőíveket elemezni. Két zárt kérdésre adott válaszok értékelésére kvantitatív módszereket választottam, mint konfidencia-intervallum meghatározás, átlagszámítás és korreláció analízis. Maga a kérdőív a képzési elégedettség mérésre irányul, mely abban különbözött egy átlagos elégedettség mérési kérdőívtől, hogy szerepeltek benne olyan kérdések is, amik a hallgatói teljesítmény mérésére irányultak. Egy nyílt kérdés keretében minden hallgató szabadon kifejtette a véleményét a képzéssel kapcsolatban. Ötszáz hallgatóból 103 fő élt a szabad, nyílt véleménynyilvánítás lehetőségével. Az arányt tekintve a kérdőívet kitöltő hallgatók 20,6%-a.

A kérdőívben szereplő két zárt kérdés:

- Milyen képességű hallgatónak érezte magát a képzés során?
 - Lehetséges válaszok: 1. Átlagosnál gyengébb; 2. Átlagos; 3. Átlagosnál jobb
- Hogyan változott a véleménye a képzésről?
 - Lehetséges válaszok: 1. romlott; 2. nem változott; 3. javult

Hipotéziseim a következők:

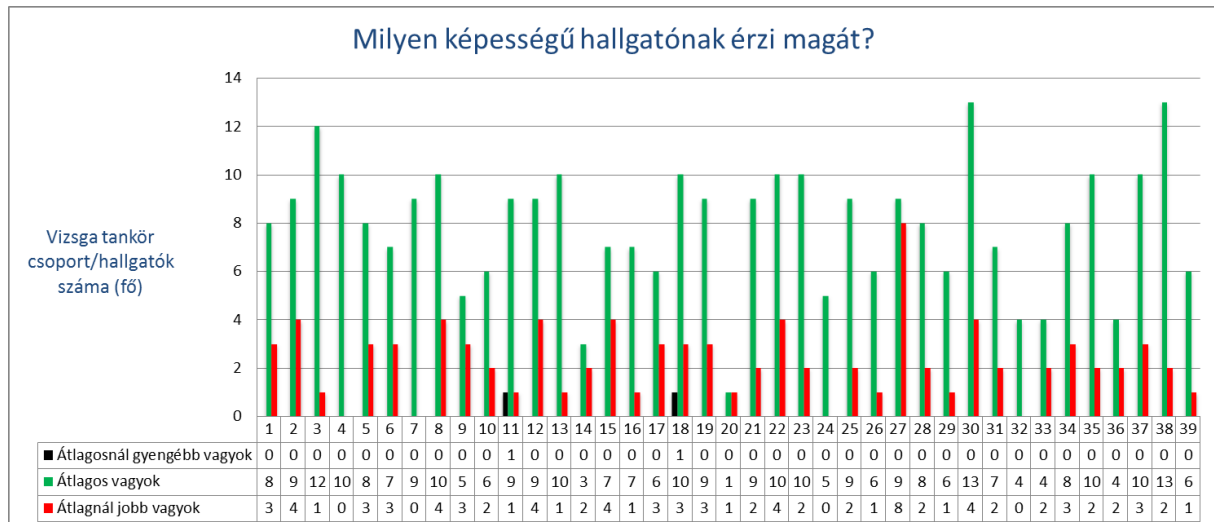
- Megbecsülhető a magukat az átlagosnál jobbnak valló hallgatók létszáma az egész évfolyam tekintetében.
- Megbecsülhető a magukat az átlagosnál jobbnak valló hallgatók létszáma tankör/csoport szinten.
- Az a pedagógus populáció, aki az átlagosnál jobbnak vallja magát, kritikussabb az adott képzéssel.

Az eredmények feldolgozása: Az eredmények feldolgozása szempontjából két részre osztottam a kitöltött kérdőíveket. Az egyik részt az képviselte, ahol nem éltek a hallgatók azzal a lehetőséggel, hogy kifejtsék szövegesen a véleményüket a képzésről. Őket a passzív hallgatók kategóriájába soroltam. A másik részt az a csoport képviseli, aki élt a lehetőséggel, adott szöveges véleményt, őket pedig aktív csoportként definiáltam. Jelen cikk keretében kizárólag a passzív hallgatói csoporttól kapott eredményeket elemzem.

- a) Megbecsülhető, a magukat az átlagosnál jobbnak valló hallgatók létszáma az egész évfolyam tekintetében hipotézisemre keresem az igazolást.
Kérdőívben szereplő zárt kérdés: Milyen képességű hallgatónak éreztem magam a képzés során?

Vizsgált minta elemszáma: 397

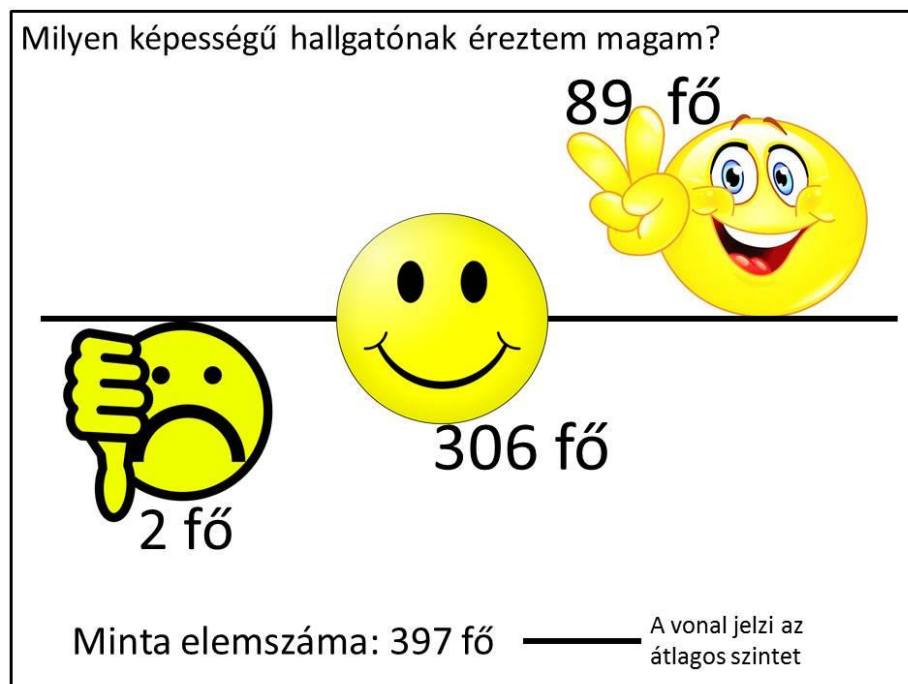
Kérdőív kitöltése: 2016. június



1. ábra

Az egy tankörben tanuló hallgatók „önvallomása” a saját hallgatói teljesítményére vonatkozóan (Oszlopdiaagram: saját munka)

A hallgatók 22%-a jobb képességűnek vallotta magát vizsga és egyben tankör társainál, és a hallgatók nem egész 1%, összesen 2 fő volt, aki átlagnál gyengébb képességűnek tartotta magát.



2. ábra

Évfolyam szintű az átlagosnál jobbnak „önvallott” hallgatók megoszlása grafikusán ábrázolva. (Ábra: saját munka)

Évfolyam szintű konfidencia-intervallum meghatározás

A végzős évfolyamra vonatkoztatva meghatároztam az évfolyam szintű konfidencia-intervallumot², vagyis, hasonló 100 évfolyam esetében, közel megegyező létszám esetén, az esetek 95%-ban várhatóan milyen tartományba fog esni azon hallgatók száma, akik magukat jobbnak vallják a társaiknál.

Az önmagukat az átlagosnál jobbnak tartók számát intervallumbecsléssel határoztam meg. A számítások eredménye értelmében a nagy minta elemszám alapján a konfidencia-intervallum 0,1837 és 0,2659 közé esik 95%-os valószínűséggel, ami azt jelenti, hogy más hasonló létszámú évfolyamok esetében is várhatóan 18,37% és 26,59% közé esik azon hallgatók a száma, akik önmagukat jobbnak vallják magukat a társaiknál.

- b) Megbecsülhető a magukat az átlagosnál jobbnak valló hallgatók létszáma tankör/csoport szinten hipotézisemre keresem az igazolást.
Kérdőívben szereplő zárt kérdés: Milyen képességű hallgatónak éreztem magam a képzés során?

Vizsgált minta elemszáma: 397

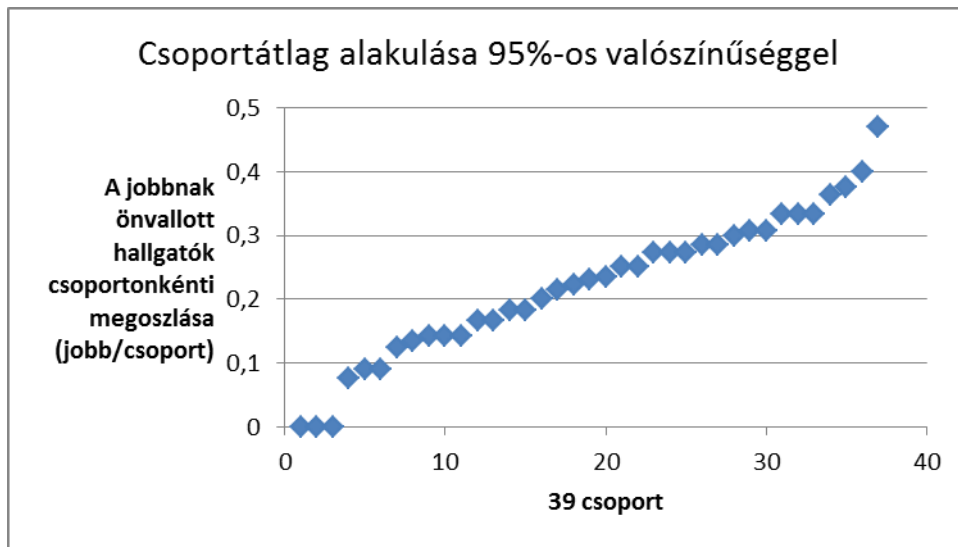
Kérdőív kitöltése: 2016. június



3. ábra

Az önmagukat jobbnak értékelt hallgatók csoportonkénti megoszlása
(Vonaldiagram: saját munka)

² Konfidencia-intervallum, avagy megbízhatósági intervallumnak nevezzük a mintavételi eloszlás ismeretében meghatározott olyan intervallumot, amely az ismeretlen paramétert nagy, 95%-os valószínűséggel tartalmazza. Az ilyen intervallumot az adott paraméterre vonatkozó 95%-os konfidencia-intervallumnak (megbízhatósági intervallumnak nevezzük). (Forrás: Kövesi J., Tóth Zs., Erdei J. Kvantitatív módszerek. Oktatási segédanyag. BME GTK ÜTI, 2015. 107-114. p.)

Csoportátlag meghatározás:**4. ábra**

A vizsgált 39 csoportban, csoportonként hány hallgató vallotta magát jobbnak. (Pontdiagram: saját munka)

A kapott eredmény szerint egy vizsga/tankör csoporton belül 0%-47% közé esik 95%-os valószínűséggel azon hallgatók létszáma, akik önmagukat jobbnak tartják a társaiknál.

- c) Az a pedagógus populáció, aki az átlagosnál jobbnak vallja magát, kritikusabb lesz az adott képzéssel, hipotézisemre keresem az igazolást. Korreláció analízist végeztem két kérdésre adott válaszok korrelációjának meghatározására.

Kérdés (1): Milyen képességű hallgatónak éreztem magam a képzés során?

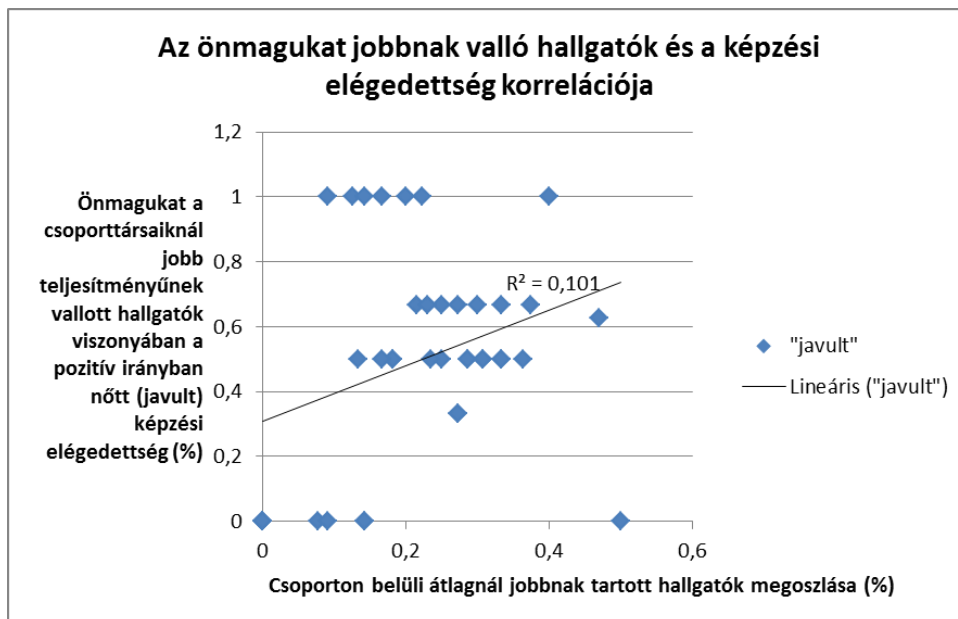
Kérdés (2): Hogyan változott a véleménye a képzésről?

Vizsgált minta elemszáma: 89

Először kiemeltem a 397 fős mintából a magukat az átlagosnál jobbnak valló hallgatókat (89 fő).

**5. ábra**

Hogyan változott a véleménye a képzésről?
(Oszlopdiagram saját munka)



6. ábra

Az önmagukat jobbnak valló hallgatók és a képzési elégedettség korrelációja.
(Pontdiagram: Saját munka)

Egy enyhén emelkedő trendvonalat láthatunk, annak eredményéül, hogy $k=0,317871$ a korreláció (a korrelációs együttható négyzetének értéke $r^2=0,101$, mely mutató képviseli a tényleges és az elméleti adatok közötti eltérés négyzetösszegéből, a regressziós modell által magyarázott arányt) a tekintetben, hogy azon hallgatók esetében, akik jobbnak tartják magukat az átlagnál, azoknak javult a képzésről a véleménye. Tehát minél jobbnak tartja magát egy hallgató, annál inkább úgy érzi, hogy a képzésben javulás van. A trendvonal enyhe emelkedést mutat.

SPSS segítségével megállapított korrelációs együttható, az Excelben is ismert $0,318$, ennek szignifikanciája pedig $0,049$. Mindez azt jelenti (mivel $0,049 < 0,05$), hogy a korreláció 0-tól való különbsége a szokásos 95 %-os szinten szignifikáns. Vagyis az összefüggés elfogadható, és kapcsolat van a két tényező között. Tehát minél jobbnak tartja magát egy hallgató, annál elégedettebb a képzéssel, e tekintetben jelen mintában határozott összefüggés van tehát e tekintetben, ha nem is túl erős.

Eredmények értelmezése

1. *Megbecsülhető a magukat az átlagnál jobbnak valló hallgatók létszáma az egész évfolyam tekintetében.*

Igen, a hipotézis igazolást nyert. Passzív hallgatói csoport esetében, tehát azt a hallgatói populációt vizsgálva, akik nem éltek a szabad szöveges véleménynyilvánítás lehetőségével, várhatóan 18,37% és 26,59% közé esik azon hallgatónak a száma, akik önmagukat jobbnak vallják magukat a társaiknál 95%-os valószínűséggel, hasonló létszámú évfolyamok esetében.

2. *Megbecsülhető a magukat az átlagnál jobbnak valló hallgatók létszáma tankör/csoport szinten.*

Igen, a hipotézis igazolást nyert. Passzív hallgatói csoport esetében, tehát azt a hallgatói populációt vizsgálva, akik nem éltek a szabad szöveges véleménynyilvánítás lehetőségével,

várhatóan 0%-47 % közé esik 95%-os valószínűséggel azon hallgatók létszáma, akik önmagukat magasabbra értékelik hasonló létszámú tankör/csoport szinten.

3. *Az a pedagógus populáció, aki az átlagnál jobbnak vallja magát, kritikusabb az adott képzéssel.*

Amennyiben a kritika negatív jelentéstartalommal bír, elvetem ezt a hipotézist, mert 31,78%-os korrelációval tankör/csoport szinten minél jobbnak tartja magát egy hallgató, annál inkább úgy érzi, hogy a képzésben javulás van.

Záró gondolatok

Az emberek különbözőségével kezdtem az írásomat, ennek a felvetésnek részletes elemzésére, kiértékelésére jelen vizsgálat nem nyújtott elegendő keretet. A vizsgált képzés szempontjából határozottan pozitív eredmény, hogy az önmagukat jobbnak tartó hallgatók esetében javul a képzési elégedettség. Tehát jelen képzést vizsgálva az a tendencia, hogy az önmagukat jobbnak valló hallgatók pozitív képzési elégedettséget mutatnak. Az *aktív* hallgatói csoport válaszainak elemzését szintén elvégeztem, az eredményeket publikálni fogom. Jelen írás nem adott elég teret ahhoz, hogy vizsgáljam, hogy mi is adta tulajdonképpen az alapját a képzési elégedettségnek, mi alapján döntöttek úgy a hallgatók, hogy javult a képzésről alkotott véleményük. Maga a tanár, a vizsgált képzés keretében az ún. KONZULENS. Csupa nagybetűvel írtam, mert a konzulensek azok, akik a képzés ideje alatt végig együtt dolgoznak a tankörükbe/csoportjukba rendelt hallgatókkal. A képzési elégedettség bár soktényezős, de a vizsgált képzés esetében a konzulens személye alapvető és meghatározó. *A tanár munkájára sem lehet közvetlenül alkalmazni a minőségbiztosítás más területein elterjedt módszereket. Nemcsak azért, mert szellemi munkát végez, hanem azért is, mert a tanár egész személyiségével végzi azt.* (Kata 2011) Jelenleg folyamatban van ugyanezen a képzésen egy nagy létszámú hallgatói bázist megszólító kérdőíves felmérés, mely kifejezetten a hallgatók *jóllétének*³, a képzési elégedettségre gyakorolt hatásának feltárására irányul.

Felhasznált irodalom

- Bányai É., Varga K. (2014) *Affektív pszichológia – az emberi késztetések és érzelmek világa*. Medicina Könyvkiadó Zrt.
- Benedek I., (1995) *Pedagógiai vezetés, a vezetés pedagógiája*. Okker Oktatási Iroda Kiadó.
- Deutsch Sz., Fejes E., Kun Á., Medvés D. (2015) a jóllétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében. *Alkalmazott pszichológia* 15(2):49–71
- Diener E. (1984): Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95. 542–575.
- Goleman D. (1995) *Érzelmi intelligencia*, Háttér Kiadó.
- GORDON A. (1980) *A személyiség alakulása*. Gondolat Kiadó.
- Kata J. (2011): Néhány gondolat a pedagógusok értékelésének objektivitásáról *TÁMOP - 4.1.2-08/2/C/KMR pályázat Képzők képzése, különös tekintettel a*

³ A jóllét meghatározása a pszichológia irodalmában sem egyöntetű: leggyakrabban az elégedettséggel, a boldogsággal, a pozitív pszichológiai működéssel hozzák összefüggésbe. Tartalmát tekintve kognitív és érzelmi komponenseket is tartalmaz, hiszen mindenki meg tudja ítélni, képes értékelni saját jólléte minőségét, ugyanakkor különböző (pozitív, negatív) érzelmeket társítunk jóllétünk különböző aspektusaihoz (Diener 1984)

matematikai, természettudományi, műszaki és informatikai (MTMI) képzésekre és azok fejlesztéséről című pályázat keretében végzett kutatás. Kézirat.

- Kövesi J., Tóth Zs., Erdeil J. (2015) *Kvantitatív módszerek*. Oktatási segédanyag. BME GTK ÜTI. 107-114. old.
- Kun Á. (2016) *Boldogság tényezők a pedagógusok munkájában*. Kézirat, megjelenés alatt.
- Kun Á. (2016) *Érzelmek a munkahelyen. Affektivitás és személyiség Egyetemi előadások Munka- és szervezetpszichológia mesterszakos hallgatóknak*. 2016 tavaszi félév. Budapest: BME, GTK. Kézirat.
- Kun Á. (2013) *Lelki és érzelmi jóllét, feszültségkezelés*. In: Kun Á., Takács I. (szerk.) (2013) *Oktatói kézikönyv a tehetséggondozáshoz*. Kézikönyv. Budapest: BME EPT. 98-114. old.
- Mérő L. (2010) *Az érzelmek logikája*. Tericum Kiadó.
- Nagy H. (2006) *Az érzelmi intelligenciáról*. *Iskolakultúra 04: 74-84*
- Seligman M. (2010) *Flourish! - Éljen boldogan!* Akadémiai Kiadó.
- Topár J., Polónyi I., Hrubos I., Bazsa Gy., Szántó T., Kozma T., Juhász A., Derényi A., Temesi J., Bálint J., (2008) *Minőségügy a felsőoktatásban*. *Educatio 17. Évf. 1. szám 2008. tavasz*