

A szakmai közösség megtartó ereje a felsőoktatásban

**Lendvai Lilla¹ – Balogh Eszter Edit² – Bedzsula Bálint Péter³
– Fábián Annamária⁴ – Fábián Gábor⁵ – Juracsek Kata⁶ –
Molnár István⁷ – Pántya József⁸ – Gyöngy Kinga⁹ – Serfőző
Mónika¹⁰ – Havasi Ágnes¹¹**

¹ az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar Interkulturális Pszichológiai és Pedagógiai Intézetének egyetemi adjunktusa, lendvai.lilla@ppk.elte.hu

² az ELTE BDPK Angol Nyelv és Irodalom Tanszékének tanársegédje, balogh.eszter@sek.elte.hu

³ az ELTE GTK Menedzsment és Üzleti Jog Tanszékének egyetemi adjunktusa, bedzsula@gtk.elte.hu

⁴ az ELTE BTK Angol–Amerikai Intézet Anglisztika Tanszékének egyetemi adjunktusa, fabian.annamaria@btk.elte.hu

⁵ az ELTE IK Informatikatudományi Intézet Numerikus Analízis Tanszékének egyetemi adjunktusa, insomnia@inf.elte.hu

⁶ az ELTE BTK Szlovén és Balti Filológiai Intézet, Orosz Nyelvi és Irodalmi Tanszékének egyetemi adjunktusa, juracsek.kata@btk.elte.hu

⁷ az ELTE Természettudományi Kar Kémiai Intézet Analitikai Kémiai Tanszékének vezető mestertanára, molnar.istvan@ttk.elte.hu

⁸ az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar Pszichológiai Intézetének egyetemi adjunktusa, pantya.jozsef@ppk.elte.hu

⁹ az ELTE Tanító- és Óvóképző Kar Neveléstudományi Tanszékének egyetemi adjunktusa, gyongy.kinga@tok.elte.hu

¹⁰ az ELTE Tanító- és Óvóképző Kar Neveléstudományi Tanszékének egyetemi docense, serfozo.monika@tok.elte.hu

¹¹ az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar Atipikus Viselkedés és Kogníció Gyógypedagógiai Intézetének egyetemi docense, havasi.agnes@barczy.elte.hu

A tanulmány bemutatja, hogy a módszertani megújulást célzó ELTE EDUFlow program milyen járulékos pozitív hatásokkal járt a 2025-ös évfolyam résztvevői számára. Az alapvetően digitális oktatásmódszertani képzés sajátos kialakítása révén olyan további protektív tényezőket biztosított a felsőoktatásban dolgozó oktatók számára, amelyek hozzájárultak jóllétükhöz. Miközben a szakmai diskurzus jellemzően a hallgatók jóllétére és eredményességére fókuszál, a szerzők emellett érvelnek, hogy a minőségi oktatás egyik alapfeltétele az oktatók jólléte. A program lehetőséget teremtett több protektív tényező azonosítására, többek között a támogató szakmai közösség kialakulására, az oktatói identitás megszilárdítására, a tudományterületeken átvívelő kapcsolatok létrejöttére és ezzel párhuzamosan az izoláció csökkenésére, valamint a munka és a magánélet

egyensúlyának tudatosabb megteremtésére. Bár a felsőoktatás-módszertan rendszerint a hallgatók tanulási eredményeire irányul, az EDUFlow program nem várt, intervenciós jellegű hatásai rámutattak az oktatói jóllét stratégiai jelentőségére. Az oktatói jóllét tudatos támogatása az intézményfejlesztés kiemelt célja lehet, mivel közvetve hozzájárul a hallgatói elégedettséghez és a képzés minőségének javításához.

Kulcsszavak: oktatói jóllét, EDUFlow, kiégésprevenció, támogató közösség, felsőoktatás-módszertan, szakmai identitás

DOI: 10.37205/TEL-hun.2025.3.05

© 2025. Ez az alkotás a CC BY-NC-ND 4.0 licenc alatt kerül közzétételre.

Közösségi megtartóerő a felsőoktatásban: az ELTE EDUFlow program hatása az oktatói jóllétre

Az oktatói jóllét és az oktatói lét között ellentmondás feszülhet, melynek relevanciáját saját bőrükön érzik az érintettek. Az egyetemi szférában az oktatói lét a hallgatói igényeknek való megfelelés vágyát párosítja a kutatói oldal publikációs nyomásával, mindezt a fizetésben is megnyilvánuló társadalmi megbecsültség hiányában (lásd például Kurucz-Gáspár, 2026; Szabó & Szopkó, 2024).

Sokat értekezünk különféle konferenciákon és testületi üléseken többek között arról, hogy milyen módon tudnánk megfelelően támogatni a hallgatóinkat, kiről mit tudunk, hogyan lehetnénk hallgató-központúbbak, hogyan oktatunk. Gyakran merült fel ezekben a diskurzusokban a kérdés: lehetséges-e hatékony képzés, tanítás, mentorálás, ha maga az oktató is számos, a megküzdést próbára tevő nehézséggel küzd. Kellő mértékben és módon kapnak-e támogatást a felsőoktatásban tanítók? Figyel-e valaki a jóllétükre? Figyel-e valaki arra, mi hogy vagyunk? Támogatják-e a támogatót?

Miért tartjuk fontosnak, hogy foglalkozzunk az oktatói jólléttel?

Szakmai és pszichés szempontból egyaránt kiemelt jelentőségű az oktatói jóllét megőrzése, valamint az, hogy az egyén hivatását motiváló, támogató közegben, elkötelezetten és örömmel gyakorolhassa. A pedagógusok és az oktatók jelentős stresszel járó munkát végeznek (lásd például Kálmán et al., 2021; Lendvai et al., 2021; Mihálka & Pikó, 2018), amely a pszichés jóllétre és a munkával való elégedettségre is hatással van. Ez a jelentős túlterheltség gyakran kiégési szindrómá-

hoz vezet (lásd például Ádám, 2020; Horváth, 2012; Kricsfalussy, 2020). Hatással van az oktatói teljesítményre, valamint a motivációra (Ádám, 2020; Barth, 1990), ezzel pedig végső soron az oktatás minőségére is. Nagyon fontosak tehát a protektív tényezők, a környezet és a jó minőségű társas kapcsolatok (Barth, 1990), a kollégák támogatása.

Az oktatói és kutatói jólléthez kapcsolódó belső diskurzusok szükségessége egyre inkább foglalkoztatja az egyetemi oktató-kutatókat. Kondorosy és munkatársai például egy 2025-ös szociológiai workshopon megfogalmazták, hogy már a kezdő kutatónak is szüksége lenne arra, hogy biztonságban érezze magát, miközben fejlődhet, szellemi feltöltődést érez, szakmai elismerést kap. Fontos lenne, hogy mindezt befogadó és ösztönző szakmai közegben tehesse, ahol kielégítheti kíváncsiságát, ahol elfogadják, beilleszkedhet és tartozhat valahová. Ehhez szüksége lenne stabil munkahelyre, hogy (legalább alapszintű) egzisztenciális biztonságban érezhesse magát. Emellett az MTA 2025 novemberében tartott kerekasztal-beszélgetésén (ELTE HTK Néprajztudományi Kutatóintézet & MTA Kulturális Antropológiai Munkabizottság, 2025) is kiemelt témaként szerepelt az egzisztenciális bizonytalanság és az anyagi instabilitás, amely főleg a fiatal kutatókat érinti, valamint a magánélet és a munka összemosódása, a kutatók túlhajszoltsága.

Mi az EDUFlow, és hogyan járult hozzá a résztvevők oktatói jóllétéhez?

Egy évvel ezelőtt jelen írás szerzői kivételes lehetőséghez jutottak: bekerültek az ELTE EDUFlow 2. évfolyamába. Az EDUFlow egy kurzusdesign-szakértői részismereti képzéshez kapcsolódó program ELTE-s oktatóknak. A résztvevők a képzés két féléve alatt jelenléti tréningeken és online kurzusokon sajátították el a kurzusfejlesztés, a digitális tartalomkészítés és az aktív tanulási módszerek eszköztárát mentorok és facilitátorok segítségével. A cél egy karokon átívelő szakértői közösség kialakítása volt, amely támogatja az egyetem oktatásfejlesztési törekvéseit és a képzési rendszerek innovatív megújítását. A 2. évfolyamon 11 egyetemi oktató került a programba az ELTE 8 karáról, egyetemi ösztöndíjas, kari részösztöndíjas, valamint támogatott részvétellel. Pályakezdő és tapasztalt oktatók egyaránt tagjai lettek a csoportnak, és mindannyian elkötelezettek vagyunk az oktatásfejlesztés és a digitalizáció iránt (a képzésen részt vevőket lásd az 1. képen).



1. kép: Az EDUFlow 2. résztvevői és vezetője: Balogh Eszter, Lendvai Lilla, Chogyelkáné Babócsy Ildikó, Juracsek Kata, Fábián Gábor, Havasi Ágnes, Molnár István, Fábián Annamária, Pántya József, (alul) Bedzsula Bálint, Gyöngy Kinga és Serfőző Mónika

A felsőoktatás-pedagógiával kapcsolatos konferenciákat együtt látogatva azt tapasztaltuk, hogy a szakmai diskurzusok fókuszában következetesen a hallgató áll. Ugyanakkor indokoltnak tűnik az oktatói megélések és az oktatói jóllét kérdésének tárgyalása is. Ennek kapcsán legitim módon merült fel a kérdés: Vajon nem az oktatói jóllét képezi-e a minőségi oktatói munka egyik fontos alapját? Közben elvárásként megjelenik, hogy az oktató rendelkezésre álljon, mentálisan terhelhető legyen, kérdés, hogy adottak-e az ezt az állapotot szavatoló feltételek és körülmények.

Képzésünk jelenléti tréningjein (és kifejezetten a reziliencia és az oktatói identitás tréningen), valamint azok követlen folytatásain az ebédszünetekben, a közös informális alkalmakon hamar rájöttünk arra, hogy annak ellenére, hogy különböző karokról és tudományterületekről érkeztünk, nehézségeink és igényeink (közel) azonosak. Olyan támogató és preventív tényezőket azonosítottunk, amelyek

kiváló alapot jelenthetnek más egyetemi kezdeményezéseknek is. Amellett, hogy a széleskörű oktatásmódszertani ismereteket kínáló képzés az ismeretátadás révén eleve hozzájárult az oktatói magabiztosságunkhoz, ezen túlmutató egyéb pszichológiai erőforrásokat is adott (és ad a mai napig). Az oktatói jóllétet szavatoló védőfaktorok tartalmi csomópontok köré szerveződnek. A képzés hatásaként azonosított protektív tényezők: 1) a közösség létrejötte (társas kapcsolatok, támogató közösség, kollégák támogatása), 2) az oktatói identitás formálódása, 3) a szakmai együttműködések/szakmai hídépítés, illetve az izoláció csökkentése, 4) a munkamagánélet egyensúly tudatosabb megteremtése.

A közösség létrejötte

Az EDUFlow 2. évfolyamában részt vevők egyöntetű véleménye szerint a képzés messze túlszárnyalta előzetes elvárásainkat. Az egy naptári évet felölelő képzés nem csupán szakmai támogatást és felfrissülést, hanem személyes támaszt is adott. Összetartóerőt jelentett a csapatban jelen lévő segítőkészség és a humor, továbbá, hogy erős együttműködésben és támogatásban működünk – szakmai és személyes visszajelzésekkel és pozitív megerősítésekkel támogattuk egymást. A társas kapcsolatokat illetően meghatározó volt az ítélezésmentes, elfogadó attitűd, amely alapvető és elvitathatatlan érték volt a közösség számára. Partneri viszony, kölcsönös tisztelet jellemzett bennünket. Az érzelmi megtartás mellett figyeltünk arra is, hogy nem vagyunk mindig egyformán motiváltak, leterheltek és reziliensek. Ismertük és természetesként fogadtuk el egymás erősségeit és gyengeségeit, aktuális állapotait, és ezekre a működésünk során tekintettel voltunk, kiemeltük egymás erősségeit, kompenzáltuk a hiányokat.

Az oktatói identitás formálódása

Az EDUFlow program küldetése szerint az oktatói tevékenység módszertani megújulásának támogatására jött létre, ennek részét képezte az, hogy a résztvevők saját oktatói küldetésnyilatkozatukat is megfogalmazták. A módszertani fogások elsajátításával párhuzamosan a program során megfigyelhettük oktatói identitásunk változását is: immár szakmai tudásként tekintünk a tanítási szakértelemre, amely az oktatói sikeresség elengedhetetlen eleme. Ráébredtünk arra, hogy kurzusainkra szolgáltatási szemlélettel is tekinthetünk. Oktatóként már nemcsak leadjuk az anyagot, hanem tanulási folyamatot, utakat és tanulási élményt is tervezünk.

Új szakmai szókészletünk egy új látásmód kifejeződése. Nem „módszertani hó-bort”, hanem professzionális szerepváltás, amely továbbgyűrűző hatással bírhat az

egyetemi oktatási kultúrára, ha teret engedünk neki. Az EDUFlow program módszertanilag megalapozza az oktatási fókuszú egyetemfejlesztést, mivel a helyzetkép-cél-beavatkozás-visszámérés struktúráját adja.

Szakmai együttműködések, szakmai hídépítés, illetve az izoláció csökkentése

Támogató csapatunk egyenrangú tagokból állt, amely egyetemi közegben ritka, nehezen elérhető (ha egyáltalán az). A közösségben hiába volt a résztvevők között tanársegéd, adjunktus és docens is, mégsem jellemezte hierarchia, bátran kérdezhettünk egymástól is. A különböző nézőpontok integrációjára is lehetőség nyílt, az első pillantásra esetlennek tűnő kérdéseket is fel lehetett tenni, sőt, ezek segítették a fogalmak, a jelenségek közös értelmezését. Ráismertünk arra, hogy hasonló nehézségekkel küzdünk, de mindannyian elkötelezettek vagyunk oktatási gyakorlatunk hallgatóközpontú fejlesztéséért. Az EDUFlow programban létrejövő interdiszciplináris támogatás szakmailag is ösztönző volt.

Meghatározó volt az elfogadó, nyitott és biztonságos környezet, az online és offline találkozások rugalmassága is. Az EDUFlow üde színfolt volt az ELTE életében. A jelenléti tréningek aktív párbeszédei kontrasztban álltak a kihalt folyosók csendjével, az órák közötti rohanásokkal, a hét során széthúzó órabeosztásokkal, az operatív jellegű oktatói értekezletekkel.

A program egyik legjelentősebb, a formális tanulási eredményeken túlmutató hozadéka a földrajzilag elkülönülő campusok közötti szakmai izoláció csökkentése volt. A vidéki és a fővárosi karok közötti strukturált együttműködés oldja a szombathelyi Savaria Egyetemi Központ oktatóinak szakmai elszigetelődését is. A közös képzési tér áthidalta a távolságot, biztosítva a szakmai vérkeringést, a kétirányú innovációs transzfert. A közös munka fenntartja és még jobbá teszi a campusokon folyó szakmai munka minőségét és viszont, ezáltal erősítve a szervezeti elköteleződést, növelve az oktatói rezilienciát és a munkahelyi elégedettséget. Emellett számos, a képzés közben megvalósult, tervezett, valamint már folyamatban lévő együttműködés jött és jöhet létre az EDUFlow csapatán belül vagy általunk elindítva, facilitálva. Szakmai és személyes együttműködéseink – reményeink szerint – nem állnak meg az EDUFlow keretein belül. Közös konferencia-előadások (Gyöngy et al., 2025; Lendvai et al., 2026; Serfőző et al., 2026), folyamatban lévő közös cikkek, nyári egyetemi pályázatok és módszertani kisokos készítése mind hozzájárulnak motivációnk fenntartásához.

A munka és a magánélet egyensúlyának tudatosabb megteremtése

Segítettünk egymásnak a határhúzásban is, a munka-magánélet egyensúly kialakításában, fenntartásában. Az EDUFlow program során a reziliencia tréningek aláhúzták a töltekezést jelentő élmények priorizálásának jelentőségét. Mind az egyensúly visszanyerése, megteremtése, mind a töltekezés fontosságának felismerése segíti az oktatói és a kutatói munka hatékonyságát: pszichológiai értelemben optimális feltételeket teremt a kurzusok és a kutatások tervezéséhez, valamint jó-tékonyan hat a tervezési és kivitelezési aktivitások eredményességére.

Az oktatói jóllétbe érdemes invesztálni

Jelen írás szerzői az EDUFlow programot egyedülálló és hiánypótló képzésnek látják, mely az egyetemi szférában sokat hangsúlyozott kutatói kiválóság mellett az oktatói kiválóságra, a hallgatóközpontú és stabil oktató képének megerősítésére helyezte a hangsúlyt. A résztvevői reflexiók között szerepelt: „Az oktatói munka megbecsülését éreztük a programban, melyre már erősen ki voltunk éhezve.” A program prevenciós eszköz lehet a kiegészi szindróma, a lemorzsolódás, valamint a pályaelhagyás ellen, és „megmutatta, hogy a rendszer nehézségei ellenére sem vagyunk egyedül”. Az együttműködés ún. „hídtípusú” (bridging) társadalmi tőkét generál (Barrios-Hernández et al., 2024; Chester et al., 2019), amely lehetővé teszi a jógyakorlatok cseréjét és az érzelmi támasznyújtást egy olyan közegben, ahol a hierarchikus viszonyokat felülírja a kölcsönös szakmai tisztelet. Az EDUFlow program bizonyította, hogy az oktatásmódszertani megújulás és az oktatói jóllét kéz a kézben jár. Ha az oktató biztonságban érzi magát, ha közösségében támogatást kap, akkor képes lesz hallgatóközpontú, innovatív kurzusokat tervezni.

A program lezárultával felmerült az a gondolat, hogy az lenne optimális, ha minden oktató számára elérhető lenne egy olyan szakmai közösség, amelyben otthonosan mozoghat, amelyhez bizalommal fordulhat, és amely inspiráló, megtartó közeget kínál számára a mindennapi munkavégzéshez. Ugyanakkor kérdéses, hogy ilyen támogató struktúrák létrejöhetnek-e, és hosszú távon fennmaradhatnak-e intézményi keretek és tudatos szervezeti támogatás nélkül.

Vajon az olvasó osztja-e a tanulmány szerzőinek vélekedését, amely szerint a hallgatói jóllét és elégedettség nem értelmezhető az oktatók helyzetétől függetlenül? A minőségi oktatás nem csupán a szakmai felkészültség függvénye, hanem az oktatók pszichés jóllétének, kiegyensúlyozottságának és szakmai elégedettségének.

gének is meghatározó szerepe van benne. A közös reflexiók során többen hangsúlyozták: „A hallgatói elégedettség záloga a jól felkészült és elégedett tanár.”

Az alacsony bérezés kontextusában különösen felértékelődnek azok az – anyagi is támogatott – ösztöndíjak és szakmai programok, amelyek az oktatói elköteleződést erősítik. Többen megfogalmazták, hogy az egyetemen dolgozók jelentős része nem elsősorban anyagi megfontolásból végzi munkáját, hanem belső motiváció és küldetéstudat vezérli. Ebből következően az intézményi felelősség abban is megmutatkozik, hogy képes-e fenntartani és támogatni ezt az elköteleződést. Ahogyan az egyik résztvevő fogalmazott: „bűn hagyni, hogy kialudjon az emberekben a lelkesedés. Az EDUFlow egy olyan kezdeményezés, amely táplálni tudja ezt a tüzet. És az eredményéből a teljes egyetem profitálni tud majd.” Az EDUFlow kezdeményezés ilyen értelemben nem csupán módszertani fejlesztés volt, hanem az oktatói motiváció és a szakmai identitás megerősítésének eszközeként is szolgált, amelynek hozadéka az egész intézmény szintjén érzékelhetővé válhat. Kérdés, hogy lesz-e a jövőben akarat és kellő anyagi forrás e program folytatására.

Irodalom

- Ádám, Sz. (2020). Korai kiégés. In Endrődy, O., Svraka, B. & F. Lassú, Zs. (Eds.), *Sokszínű pedagógia: Inkluzív és multikulturális szemléletmód a pedagógiai gyakorlatban* (pp. 89–103). ELTE Eötvös Kiadó. <https://bit.ly/4kTDqqX>
- Barrios-Hernández, K., García-Villaverde, P. M. & Ruiz-Ortega, M. J. (2024). Impact of bonding capital and bridging capital on scientific results of research groups. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(3), 14 235–14 255. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01401-x>
- Barth, R. S. (1990). *Improving schools from within: Teachers, parents, and principals can make the difference*. Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Chester, A., Johnston, A., & Clarke, A. (2019). Partnerships for learning and belonging in tertiary education: A social capital analysis. In Tynan, B., McLaughlin, T., Chester, A., Hall-van den Elsen, C. & Kennedy, B. (Eds.), *Transformations in tertiary education Transformations in tertiary education* (pp. 11–26). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-9957-2_2
- ELTE HTK Néprajztudományi Kutatóintézet, Magyar Kulturális Antropológiai Társaság & MTA Kulturális Antropológiai Munkabizottság (2025). *Kerekasztal-beszélgetés a kutatói élet belső dinamikájáról* [kerekasztal-beszélgetés]. 2025.

- november 27. <https://www.abtk.hu/esemenyek/naptar/esemeny-reszletei/1054/-/kerekasztal-beszelgetes-a-kutato-i-élet-belso-dinamikajarol>
- Gyöngy, K., Lendvai, L., & Serfőző, M. és az EDUFlow 2. évfolyama (2025). *Az EDUFlow képzés oktatói jóllétre gyakorolt hatása: Szakértői képzéssel az oktatói elmagányosodás ellen* [Trend Talk]. Felsőoktatás-pedagógia Konferencia 2025, ELTE PPK, Budapest, 2025. október 3.
- Horváth, Sz. (2012). Pedagógus burnout prevenciójának lehetőségei. In Karlovitz, J. T. (Ed.), *Mozgás, környezet, egészség* (pp. 155–17). International Research Institute.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. J. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/978-1-60752-200-320251006>
- Kálmán, O., Eszes, F., Kardos, D., Lénárd, S., Pálvölgyi, L. & Szivák, J. (2021). A partnerség lehetőségei: Oktatók és hallgatók dilemmái a távolléti felsőoktatás második időszakában. *Neveléstudomány: Oktatás – Kutatás – Innováció*, 9(3), 62–81. <https://doi.org/10.21549/NTNY.34.2021.3.4>
- Kondorosy, Cs., Pauló, E. & Szabó, S. (2025.) *Ha ezt előre tudtam volna... – Részvételi drámás workshop a szociológia mezőbe való belépésről* [workshop]. Magyar Szociológiai Társaság 2025. évi vándorgyűlése. Budapest, 2025. október 16.
- Kopp, E. (2016). A pedagógusok által érzékelt iskolai kultúraelemek és kapcsolatok a szervezeti szocializációval. In Vámos, Á. (Ed.), *Tanuló pedagógusok és az iskola szakmai tőkéje* (pp. 79 –94). ELTE Eötvös Kiadó.
- Kricsfalussy, A. (2020). A pedagógus kiegész jelenségének vizsgálata. *Opus Et Educatio*, 7(3). <https://doi.org/10.3311/ope.392>
- Kurucz-Gáspár, T. (2026. február 20.). *PhD-val bruttó 500 ezer a versenyszféra-szint? Újabb oktatók beszéltek arról, mennyi a fizetésük a győri egyetemen*. Eduline. https://eduline.hu/felsooktatás/20260220_gyori-egyetem-alacsony-fizetes-berkiegeszites
- Lendvai, L., Dóczi-Vámos, G. & Jozifek, Zs. (2021). *Jó(l) vagy? A Nyitott Kör tanári jólléttel kapcsolatos színházi nevelési foglalkozássorozatának vizsgálata művészeteken alapuló részvételi akciókutatással*. Nyitott Kör Egyesület.
- Lendvai, L., Horváth, L., Dóczi-Vámos, G. & Jozifek, Zs. (2021). Egy komplex színházi nevelési előadás hatása a bullying észlelésére. *Alkalmazott Pszichológia*, 20(4), 99–137. <https://doi.org/10.17627/ALKPSZICH.2020.4.99>

- Lendvai, L., Serfőző, M., Gyöngy, K., Pántya, J., Molnár, I., Bezsula, B., Juracsek, K., Fábíán, A., Fábíán, G., Balogh, E., et al. (2026). *EDUFlow 2. A kurzusdesign-szakértői képzés katalizátorszerepe az oktatásfejlesztési folyamatokban* [konferencia-előadás]. IV. Felsőoktatás Felsőfokon Konferencia, Online konferencia, ELTE, 2026. február 5.
- Mihálka, M., & Pikó, B. (2018). Pedagógusok élettel való elégedettsége és összefüggése a kiégéssel, valamint a pszichoszomatikus egészség mutatóival. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*. 19(2), 140–157.
<https://doi.org/10.1556/0406.19.2018.006>
- Serfőző, M., Gyöngy, K., Lendvai, L., Pántya, J. & Molnár, I. (2026). *Kihívások a levelezős hallgatók tanulásának támogatásában* [konferencia-előadás]. IV. Felsőoktatás Felsőfokon Konferencia, Online konferencia, ELTE, 2026. február 5.
- Szabó, K. & Szopkó, Z. (2024). Sok oktató ingyen vagy a képesítésénél alacsonyabb munkakörben dolgozik az egyetemeken. *Átlátszó*, 2024. június 13.
<https://atlatszo.hu/oktatas/2024/06/13/sok-oktato-ingyen-vagy-a-kepesitese-nel-alacsonyabb-munkakorben-dolgozik-az-egyetemen>

Community as a Force for Retention in Higher Education

This study presents the additional positive effects of the ELTE EDUFlow programme on the participants of the 2025 cohort. Although the programme aimed to renew faculty teaching methods, its unique design meant that this primarily digital teaching methodology training course offered additional protective factors that contributed to the well-being of participating higher education tutors. While professional discourse typically focuses on student well-being and performance, the authors argue that one of the basic conditions for quality education is the well-being of educators. The programme provided an opportunity to identify several protective factors, including the formation of a supportive professional community, the strengthening of professional identity, the establishment of interdisciplinary relationships, and, in parallel, a reduction in isolation, as well as a more conscious effort to achieve a better work-life balance. Although higher education methodology usually focuses on student learning outcomes, the unexpected interventional effects of the EDUFlow programme highlighted the strategic importance of faculty well-being. Consciously supporting tutors' well-being should be a priority of institutional development, as it indirectly contributes to student satisfaction and improves the quality of education.

Keywords: *faculty well-being, EDUFlow, burnout prevention, supportive community, higher education pedagogy, professional identity*