

HILSCHER REZSŐ
ALAPÍTVÁNY

Vol. 35. (2024) No.4.

DOI 10.48007/esely.2024.4

chance

Journal of
Social
Policy

C
J
S
P

esély

Társadalom- és
szociálpolitikai
folyóirat

e
s
é
ly

ISSN 0865-0810



TÁRSADALOM- ÉS SZOCIÁLPOLITIKAI FOLYÓIRAT

Kiadja a Hilscher Rezső Alapítvány

Szerkesztőségi cím:

✉ esely@esely.org

Főszerkesztő:

DR. CZIBERE IBOLYA

SZERKESZTŐSÉG:

Szerkesztők:

Dr. Czibere Ibolya
Dr. Farkas Zsombor
Dr. Juhász Gábor
Dr. Rácz Andrea

Szerkesztőségi titkár:

Dr. Molnár Éva

Tördelőszerkesztő:

Juhászné Marosi Edit

ISSN 0865–0810

www.esely.org

DOI 10.48007/esely.2024.4



Megjelenik évente négyszer.

Tartalom

TANULMÁNYOK

- 4** **HÉDERNÉ BERTA EDINA**
Empowerment – A hatalom megosztása
- 21** **FÓNAI MIHÁLY – SZABÓ DIÁNA**
Gyógypedagógia szakos hallgatók és pályakezdő gyógypedagógusok társadalmi háttere, pályaelképzelései és a pályakezdés jellegzetességei I.
- 37** **FÓNAI MIHÁLY – SZABÓ DIÁNA**
Gyógypedagógia szakos hallgatók és pályakezdő gyógypedagógusok társadalmi háttere, pályaelképzelései és a pályakezdés jellegzetességei II.

RECENZÍÓ

- 58** **HORVÁTH GERGELY**
Gondolatok a gondozási kultúra „alapköveiről”?

Contents

STUDIES

- 4 HÉDERNÉ BERTA EDINA
Empowerment – The Distribution of the Power
- 21 FÓNAI MIHÁLY – SZABÓ DIÁNA
Social background, career aspirations and characteristics of starting careers of special education students and novice special education teachers I.
- 37 FÓNAI MIHÁLY – SZABÓ DIÁNA
Social background, career aspirations and characteristics of starting careers of special education students and novice special education teachers II.

REVIEW

- 58 HORVÁTH GERGELY
Reflections on the „building blocks” of culture of care?



Empowerment – A hatalom megosztása

Héderné Berta Edina

HÉDERNÉ BERTA EDINA: Szegedi Tudományegyetem Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar
Ápolási Tanszék; hederne.bertha.edina@szte.hu

ABSZTRAKT A szociális munkában a hatalom fogalma kevésbé tárgyalt kérdés. Általában a kliensekhez köthető hatalomnélküliség mentén érintjük, de ritkán foglalkozunk saját személyiségünk, a közvetlen segítségnyújtáshoz kapcsolódó koncepcióink és élményeink, vagy az oktatói gyakorlatunkhoz köthető hatalomértelmezésekkel. Szemérmes, vagy sokszor inkább zavart viszonyulásunk az önkéntes segítők jószándékú adományozóinak archetípusához nyúlunk vissza. A segítségnyújtás ezen alakja – bár mélyen meg van győződve saját értékrendjének felsőbbrendűségéről –, szerényen elhallgatva véleményét, nem konfrontálódik. Kritikai megközelítése nem érinti sem a társadalmi, sem az intézményi környezetet és saját működését sem. Dolgozatomban a hatalommal kapcsolatos vélekedéseket azon szűrőn keresztül vizsgálom meg, hogy azok milyen mértékben tudják támogatni a szociális munka célját, az empowerment megvalósulását. Az empowerment lehetőségeit az esetmunka és a szolgáltatások intézményi környezetén belül vizsgálom.

Kulcsszavak: empowerment, a hatalom értelmezése, intézményi környezet, részvételi döntéshozatali folyamatok

Empowerment – The Distribution of the Power

ABSTRACT The concept of power in social work is less discussed. It is usually addressed along the lines of the lack of power that is associated with clients, but rarely does it address our own personal understandings of power, our concepts and experiences of direct assistance, or our interpretations of power in relation to our practice as educators. Our blinkered, or often rather confused, attitude goes back to the archetype of volunteer helpers, eg. friendly visitors. Although deeply convinced of the superiority of their own values, this form of aid is modestly silent in its opinions and nonconfrontational. Its critical approach is not concerned with the social or institutional environment or its own functioning. In my essay, I examine perceptions of power through the filter of the extent to which they can support the goal of empowerment in our profession. I explore the potential for empowerment within the institutional context of case work and services.

Key words: empowerment, concept of the power, institutional environment, participative decision-making processes

BEVEZETÉS

A hatalom és az empowerment kérdéskörével a szociális munka elmélete és gyakorlata hagyományosan az ellátásokat igénybe vevők társadalmi kiszolgáltatottsága, jogérvényesítésben való akadályoztatottsága okán foglalkozik. Szakmánk centrális értékei – az autonómia vagy az együttműködés – is reflektálnak a kontroll, a döntési folyamatokban való közreműködés kérdéseire, azaz a hatalom alapvető attribútumaira. S bár a szociális munkás napi szinten minden



szakmai viszonylatában megéli a hatalomtól való megfosztottság, illetve a hatalom átadásának az élményét, a hatalom és a szakember kapcsolata még kevésbé kidolgozott. Jelen tanulmányban a szociális munkást két pozícióban helyezem el: először a hatalom megosztásában aktív támogatást nyújtó, az empowerment megvalósítását célul tűző szakember eszközeit vizsgálom. Azt veszem röviden sorra, hogy a közvetlen segítségnyújtás gyakorlatában hogyan tudjuk a kliensek társadalmi, politikai aktivitását növelni. Ez a kérdés a kliensközpontú hagyományos tematika mentén rajzolódik ki, ezt követően azonban a szociális munkás és az intézményi környezet kapcsolatát vizsgálom. Ebben a tartalmi egységben a szociális munkás mint munkavállaló, egy formális közösség tagja jelenik meg, s az lesz a központi kérdésem, hogy számára milyen szervezeti-kulturális feltételek szükségesek ahhoz, hogy képes legyen az empowermentt megvalósítani. S bár itt is végső soron a kliens empowerment-szintjének a növelése a cél, az output itt is az „ő” eredményesebb érdekérvényesítése, dolgozatomban mégis arra törekszem, hogy saját – ha úgy tetszik személyes –, hatalomértelmezésünkhöz támpontokat nyújtsak. Ahhoz próbálok hozzájárulni, hogy a figyelmünket önmagunk felé fordítsuk. Lássuk világosabban, hogy hogyan értelmezzük a hatalmat, milyen fogalmakkal társítjuk, érzelmi és értékelő viszonyulásunkat milyen motívumok határozzák meg. Mekkora távolságot érzlelünk a hatalom birtokosai és önmagunk között? Milyen szinteken észleljük a hatalom gyakorlását? Tisztázandó, hogy a hatalomhoz való értékelő viszonyulásunk mennyire ambivalens, tud-e rugalmasan igazodni a változó szervezeti környezethez? S talán az egyik legfontosabb kérdés, hogy önmagunk megítélésében milyen relációkban milyen mértékű hatalmat érzlelünk? Érzekjük-e a közvetlen segítségnyújtás gyakorlatának minden pillanatában jelenlévő meggyőzés, vagy befolyásolás során megnyilvánuló hatalmat? Érzekjük-e a munkatársainkkal, vagy a szervezeten kívüli kollégákkal való együttműködésben realizálódó kimenet feletti kontrollt? Látjuk-e azt, hogy bízva önmagunk és szakmai környezetünk, így klienseink erejében és döntési képességeiben, hatalmunk gyakorlása az ő autonómia növelésükhöz járulhat hozzá? Észleljük-e a hatalom bizalomnövelő és fejlődést támogató természetét? „Szinte minden kapcsolatra igaz, hogy a felek kölcsönösen befolyásolják egymást, ez pedig az embereket arra ösztönzi, hogy hatékonyak legyenek, és úgy érezzék van beleszólásuk a dolgok menetébe... Egy személyes kontroll nélküli világban az ember teljesen elveszettnek érezné magát.” (Fiske 2006: 139). Meggyőződésem, hogy a fenti kérdések felvetésével és megvitatásával növelhetjük a hatalomhoz és az empowermenttől kapcsolódó tudatosságunkat, erősödhet az önreflexivitásunk és szakmai kompetenciánk.

A hatalom kérdését a szociális munkába a settlement mozgalmakat követően a radikális irányzatok emelték be. Értelmezésükben, más társadalomtudományi megközelítésekhez hasonlóan, a hatalom a politikai vezetéssel azonos, s olyan erőt testesít meg, mely saját céljai elérése érdekében, legitim alapokon a kizárólagos irányításra vagy kontrollra törekszik. A szociálpszichológiai, szociológiai, szervezetszociológiai kutatások az 1960-as években a hatalom gyakorlásának törvényességi forrására, a hatalom, vagy később a szervezet demokratikus/autokratikus jellegére irányultak. Ide volt köthető az egyes társadalmi javak disztribúciója, az elosztási processzusok vélt vagy észlelt igazságossága, ennek kapcsán megjelent a bizalom és a legitimitás kérdése. A hatalmi dinamika leírását a forrásokkal bírók aktív szerepe, illetve a befolyásolás kizárólagossága jellemezte, a dinamikában az alávetett csoportok passzív szereplőként jelentek meg. A gazdasági szervezetek hatalmi kérdéseinek a vizsgálata az 1970–1980-as években jelent meg (Jancsics 2017), s ez elindította a szervezeti hierarchia különböző szintjein



lévő szereplők érdekérvényesítő magatartásának a kutatását. Ezekben a vizsgálatokban a hatalmat formálisan nem birtokló egyén/csoport belső motivációja, érdekérvényesítő tudása és törekvése lett hangsúlyos. Differenciálódott a vezető és a szervezeti csoporttagok viselkedésének az elemzése, s az aszimmetrikus vertikális viszony vizsgálata mellett fókuszba kerültek a horizontális nézőpontok: az egyes csoporttagok versengő, illetve kooperáló magatartása (Deutsch 2002). Ez már az addig passzívnak vélt egyének szervezeti-hatalmi hozzájárulását is érintette, szinte előkészítve a későbbi, csoportközi viszonyok tematikájában megjelenő kérdést: az alávetett pozícióban lévők ideológiai „hozzájárulását” az adott hatalmi aszimmetria fennmaradásához (Jost 2003). Mindezek után a szervezeti kapcsolatok elemzésében megjelent a hálózatokra épülő, a kölcsönös függést támogató rendszerek modellje. Ebben a koncepcióban a szervezethez való kapcsolódás személyes elköteleződésen alapul, a bizalom és a reciprocitás értéke erős, a szervezet tagjai és a klienskör közötti kapcsolat személyes fontossággal bírnak az egyének életében (Jávor – Rozgonyi 2007: 213). A hatalom értelmezése, kérdésköre tehát a társadalmi rendszerek felől, a szervezeteken át fokozatosan jelent meg az interperszonális viszonylatok elemzéséig (Csernus 2023). Jelen tanulmányban valamelyest követve ezt a fejlődési útvonalat, a hatalom meghatározásában egyrészt támaszkodok Farkas meghatározására, mely alapján „A hatalom az adott egyénnek (vagy csoportnak) aktuálisan lehetőséget nyújt mások érdekei érvényesülésének alapvetően egyoldalú befolyásolására, és ezáltal saját érdekei, illetve az általa képviselt érdekek kiemelkedő mértékű érvényesítésére (Farkas 2011: 40). Másrészt azonban, éppen a hatalom fogalmának evolúciója okán is, kiemelem, hogy a „hatalom viszonyokban létezik, amihez elengedhetetlen a másik cselekvő személy, aki felett hatalmat gyakorlunk, és a válaszok, reakciók, cselekvések, amellyel e másikkal való viszonyunkat fenntartjuk” (Csernus 2023: 76). Míg tehát az első hatalomdefiníciók (s az idézett Farkas is) a Dahl-féle koncepcióból indultak ki – azaz „A-nak hatalma van B felett, ha A rá tudja venni B-t olyan cselekedetre, amelyet A ráhatása nélkül B nem tett volna” (idézi Jávor – Rozgonyi 2007: 112), addig az érdekek és participatív jogok érvényesítésének terjedésével, illetve a hálózatosodási folyamatokkal értelmet nyer a hatalom dinamikus megközelítése. Ez utóbbi alapján a hatalom birtoklása során már nem egy elszenvető, vagy a legitimitáshoz hozzájáruló passzív egyén jelenik meg, hanem az erőforrások dinamikus elosztásába bekapcsolódó, aktív szereplő. Ezek mentén jelen tanulmányban a hatalom megosztható természetére fektetek hangsúlyt. Ahogy Hagbergre hivatkozva McWhirter fogalmaz (1998), a hatalom értelmezésében a „másokkal való közös cselekvés, s nem a mások élete felett való cselekvés” lesz a lényegi sajátosság. Mások korlátozása, emberi jogaik és méltóságuk megsértése ugyanis alapjaiban ellentétes a szakmai célunkként tekinthető empowerment tartalmával.

Az empowerment fogalma bizonyos értelemben a hatalomhoz hasonló utat tett meg. Mint szakmai cél és paradigma megjelenése szintén a makrotársadalmi egyenlőtlenségekre reflektáló radikálisokhoz köthető. Ugyanakkor az empowerment fogalmi fejlődéséhez rendkívüli módon hozzájárult az esetmunka kritikájából kifejlődő klinikai szociális munka (Héderné – Kormányos 2022). Ebben a kölcsönösen támogató kapcsolódásban a számos, különböző alapon diszkriminált társadalmi csoport törekvése találkozott a tudományos igényességre és magasabb társadalmi presztízsre vágyó szociális munkások szakmai céljaival. Az első empowerment fogalmak „csak” a kliens képessé tételére fókuszáltak, az ő eredményes érdekérvényesítésére. Ezek részben a közösségek felhatalmázására irányuló radikális szerzőkhöz köthetők, részben a már említett klinikai szociális munkához. Ezt követően bővült a fókusz, s a



jóléti szervezetekben megjelenő és szerepet vállaló tapasztalati segítők nyomán egyre hangsúlyosabb kérdéssé vált a participatív döntéshozatal kérdése, s ezáltal az empowerment intézményi-szervezeti környezete. Ezen irány egyik első meghatározó alakja volt Segal, aki mentális betegeket támogató intézmények vonatkozásában mutatott rá generálisan is releváns kutatási kérdésekre (Segal et al. 1995). Az intézményi környezet megértésére irányuló kutatási lendület mellett jelentékeny integratív elméletalkotás is megfigyelhető volt. Az integráló megközelítés több szinten is megjelent: egyrészt hangsúlyosabbá vált az empowerment folyamat – jellegében a képessé tételt követő kompetencia gyakorlása (Rappaport – Zimmerman 1998), másrészt már reflektáltak az egyes szintek közötti kölcsönhatására. „A sikeres kollektív fellépés során egy olyan rendszer válik elérhetővé, amelyben az identitás már nem rendelődik alá más csoportokénak, helyette elismeréssel, ágenciával rendelkezik, így a csoportközi viszonyrendszerek is átalakulnak. Ezáltal az empowerment mind inputként, mind a cselekvés outputjaként értelmezhető” (Csernus 2023: 42–43). A kutatási fókuszba a társadalmi környezet mellett bekerült a jóléti intézményi környezetek vizsgálata is, s ezáltal a szakember mentálhigiénés védelme, az ő személyes empowerment-szintje. Ez a multidimenzionális megközelítés látható például Lee munkájában. A cél, folyamat, eredmény, visszacsatolás és a környezeti szereplők hatása integrálódik. Ekkor már az empowerment „az a folyamat, mely során jogfosztott egyének, szervezetek, csoportok a hatalom dinamikáját tekintve egyre tudatosabbá válnak; fejlődnek a készségeik és képességük az életük feletti kontroll gyakorlásában; rendszeresen gyakorolják, megélik ezt a kontrollt, ügyelve arra, hogy mások jogait ne sértsék; s végül támogatják a környezetükben-közösségükben élők empowermenttjét”¹ (saját fordítás, McWhirter 1998: 13). Látjuk, hogy mindezen folyamatok megvalósulásához egyrészt demokratikus és transzparens politikai-társadalmi közeg, másrészt a szervezetek szintjén demokráciát támogató működési mechanizmusok szükségesek.

Tanulmányomban először a közvetlen segítségnyújtás gyakorlatához kapcsolódó néhány elméleti keretet és empowermentt támogató módszereket veszek sorra. Azt próbálom körbejárni, hogy az esetmunkában melyek a támogató hatalom gyakorlásának szükségszerű feltételei és melyek az empowermentt elősegítő módszertani eszközök. Ezt követően a szociális munka intézményi környezetére irányítom a figyelmet. Itt néhány szempont kiemelésével azt nézem meg, hogy milyen intézményi tényezők tudják segíteni az empowerment megvalósulását. Az intézményi környezet kapcsán írok a vezetés szerepéről, a vezető személyes sajátosságairól, az adott tevékenység sajátosságairól és elismertségéről. Dolgozatom kiinduló gondolata: „A hatalom gyakorlása nem feltétlen agresszió, inkább a cselekvő másokra reagálás, a cselekvési tereikre gyakorolt hatás” (Csernus 2023: 76). Értelmezésemben a hatalomhoz való pozitív és elfogadó viszonyulás megteremti azt a lehetőséget, hogy szakemberként, intézményvezetőként megoszthatónak értelmezzük mindazon cselekvéseket, melyek a hatalom birtoklását és az empowermentt megvalósítják és élővé teszik.

¹ „...the process by which people organizations or groups, who are powerless a) become aware of the power dynamics at work in their life context, b) develop the skills and capacity for gaining some reasonable control over their lives, c) exercise this control without infringing upon the rights of others, and d) support the empowerment of others in their community” (McWhirter, 1991: 224).



HATALOM AZ ESETMUNKÁBAN

Ha szociális munkára gondolunk, ha ebben az identitásban értelmezzük magunkat, talán a legelső gondolatunk a másik ember felé forduló énünk, a másik életének a megértésére irányuló törekvésünk. Ebből is következik, hogy a közvetlen segítségnyújtás interperszonális térben is szükséges megvizsgálnunk a hatalom dinamikáját. Itt most az lesz a kérdés, hogy az adott interakcióban, illetve a kapcsolat folyamatában milyen módon van jelen és hogyan változik.

A szakember – ahogy erre már az 1970-es évek radikális szerzői felhívták a figyelmet (Pritchard – Taylor 1996: 177) – szociális szervezethez való kapcsolódása, az egyes folyamatokban való jártassága okán határozottan jeleníti meg a hatalom birtoklását. Ahogy Smith kifejti: „a szociális munkások hatalmának három legitim forrása van: a képzési és kimeneti követelményeknek megfelelő szakmai végzettség; a törvényi és politikai felhatalmazás; a szociális munkások személyes készségei és szakmai hitelességük (idézi: Karim 2023: 1064). Gyakran a szakember jól látható mértékben magasabb társadalmi státuszhoz is kötődik, mint az ügyfele. Mindez két külön útvonalon, de egymást megerősítve pozicionálja a segítő szakembert az ügyfele fölé, elindítva számos torzító mechanizmust. S bár nyilván sok szempontból igen egyedi, hogy egy ügyfél mi alapján tekinti hatalommal rendelkezőnek a segítő szakembert, hiszen „[m]ár az is a hatalom reprezentációjáról szól egyáltalán, mire tekintünk hatalmi erőforrásként, mire épül maga a hatalmi viszony” (Csernus 2023: 75), de maga az intézményes szolgáltatás igénybevétele mindenképpen aszimmetrikus viszonyulást indít el a kapcsolat szereplőiben. Az eltérő társadalmi csoporttagság önmagában társadalmi távolságot fog képezni a kliens és a szociális munkás között. Megjelenik a „mi” és „ők” feltételezése. Ezen határképző mechanizmus mentén a másik csoporthoz tartozó egyén megértésére kevesebb figyelmet fordít a szakember, s előfordul, hogy nagymértékben hagyatkozik olyan sztereotipikus leírásokra, melyek a kliens észlelt csoporttagságához (etnikai háttér, hajléktalan lét, mentális beteg) kapcsolódnak. A személypercepcióban alkalmazott kategóriák mellett az így megjelenő társadalmi távolság más, automatikusan működő kognitív torzításokat eredményez. Az attribúciós torzítás során a szociális munkás inkább a kliens erkölcsi, vagy személyiségbéli fogyatékkal fogja magyarázni az elmaradt eredményeket, a külső – strukturális tényezőket nem kutatja. Mind a sztereotipikus észlelés és véleményalkotás, mind az attribúciós torzítás erősíteni fogja a szakember és kliens közötti társadalmi távolságot. Ez pedig végső soron egy téves hatalmi pozíció és erőforrás-észleléshez vezet: a szociális munkás saját magát gondolhatja a szakértelem és változás kizárólagos zálogának, hiszen a „másik” erkölcsileg, emberileg kevésbé képes a változásra. Ugyanakkor bármennyire is negatív ez a kép, tudatos felismerés és önreflexió hiányában, a torzítás szükségszerűen bekövetkezik. Fontos tudnunk, hogy a sztereotipikus (nem az egyedi sajátosságokra figyelő) észlelés mindig felerősödik, ha a véleményalkotási folyamat körülményei nem ideálisak. Azaz, például ha az észlelő – azaz a szociális munkás – fenyegetett helyzetben van, vagy ha időszűkében kell dolgoznia. Az egyediség, egyéni sajátosságok-erősségek megfigyelésére irányuló motivációja sajnos gyakran nem kap külső támogatást, hiszen a legtöbbször valóban nem jut elég idő a közvetlen klienskapcsolatra, s a kötelező dokumentáció is a legtöbb esetben devianciaorientált tartalmakat vár el, a fejlődési potenciál mint megfigyelési vagy értékelési szempont hiányzik belőle. A fenyegető külső körülmények törvényszerűen terelik a szakembert egy képzelt hatalmi pozícióba azon a roppant gyenge és illékony kapcsolati mezőben, ahol egy nála is kiszolgáltatottabb egyént szükséges támogatnia.



Ahogy az itt már idézett Pritchard és Taylor erre felhívják a figyelmet, a társadalmi távolságból magától értetődően eredő konfliktus kezelése a szociális munkás feladata. A professzionális segítőtől elvárható az értékek vagy a kommunikációs stílus, vagy a gyakran roppant kiszolgáltatott egzisztenciális helyzetből, státuszversengésből eredő saját negatív érzéseinek felismerése és konstruktív kezelése. A társadalmi távolságokat, vagy akár a fenyegetőnek megélt közelséget (Héderné – Vida 2014) a professzionális segítőknek szükséges felismernie és hatékonyan kezelnie. Ez tud majd alapul szolgálni ahhoz, hogy a kliens által hozott egyedi valósághoz biztosítsa a kognitív és affektív nyitottságot. Ahogy Freedman és Combs kiemelik: a szakember részéről szükség van annak önkritikus vizsgálatára, hogy el tud-e képzelni több valóságot, nem alkalmazza-e a normatív vagy patológiás gondolkodás szűk kereteit, értékeli-e az egyént? (Fehér 2010). Az alábbiakban három olyan irányzatot érintek, melyek mindegyike reflektál a strukturális egyenlőtlenségek és a segítő kapcsolatban megjelenő társadalmi távolságok kérdésére. Először a feminista, majd a kulturális érzékenység, végül a strukturális irányzat főbb alapvetéseit veszem sorra.

A domináns narratíva kritikus felülvizsgálata már megjelent a feminista megközelítésben, a sokszínű és szubjektív valóság pedig explicit módon támogatást nyer a kulturális érzékenység kívánalmában, illetve az egyéni és társadalmi kérdésekre kidolgozandó szakmai válasza vonatkozó igény a strukturális szociális munkában. Ahogy az empowerment fogalmának a kialakulásában is megjelölhető egyfajta dichotómia, a hozzá köthető módszertani eszközökben is tetten érhető ez a fajta kettősség. A feminista szociális munka sem nevezhető egységesnek sem elméleti, sem módszertani szempontból (Kövér 2020: 93). A feminista szociális munkának két elemét hangsúlyozzuk: a kapcsolati és tematikus jellemzőket. A kapcsolati sajátosságok, illetve elvek a segítő és kliens közötti hatalmi aszimmetriát érintik, míg a tematikus sajátosságok egy alávetett csoport tematizálási lehetőségeiről szólnak. A professzionális segítő kapcsolatot szabályozó elvekről Kövér így ír: „Az egyenlőség elve alapján kialakított viszonyok kérdésköre a kliens és a szociális munkás kapcsolatra és a szociális munkások egymás közötti kapcsolataira vonatkozik. A feminista szociális munka egy nem kizsákmányoló, egyenlőségen alapuló kapcsolatot jelent a kliens és a szociális munkás között, amely a kliens jól-létének előmozdítását célozza. A női kliens-női szociális munkás kapcsolat egyenlőségének elemei a női kliensek kompetensnek tekintésén, meghallgatásán, a partnerségen alapuló interakción és kommunikáción nyugszanak. Az egyenlőség elve alapján működő kliens-szakember kapcsolatot az elnyomás mintáinak felülírásaként kezeli a feminista szociális munka” (Kövér 2020: 96). Látható, itt megjelenik a kapcsolati hatalom közös birtoklása, vagy megosztásának az elve. Tematikájában a feminista szociális munka kifejezetten a férfiak által ideológiailag is uralt problémakörök és a nők által azokhoz kapcsolt érzések (szégyen, kisebbségérzet, saját igények negligálása) felülvizsgálatára buzdít. Dominelli – McLeod így fogalmaznak: „A szociális problémák feminista megközelítése először is azt jelenti, hogy az adott problémákat a nők jóléte szempontjából vesszük szemügyre. Hogyan hat az adott probléma a nő jólétére? Ez azt fogja feltételezni, hogy a nők személyes tapasztalatait tekintjük a problémaértelmezés kiindulópontjának.” (Dominelli – McLeod 1993: 22). Itt csak megemlítsük szintjén: a női szempontok későbbi, a feminista szociális munkához nyíltan nem feltétlenül kapcsolódó közösségi vagy egyéni támogatásokban is meg fognak jelenni. A 2000-es évek első évtizedétől érzékelhetően felerősödik a bántalmazott nők helyzetéhez vagy általában a gazdasági-politikai kizsákmányoláshoz, vagy a reprodukciós jogokhoz köthető érdekérvényesítés szakmai megvitatása.



Ezek az irodalmak számos esetben nem reagálnak közvetlenül valamelyik elméleti megközelítésre, viszont gyakorlati tapasztalatokat, több intézményben is kipróbált jó gyakorlatokat mutatnak be. S bár nem reflektálnak az elméleti háttérre, úgy vélem, tévedés lenne a feminista szociális munka hatását elvitatni.

A kulturális érzékenység kívánalma szintén reagál a kliens-segítő közötti kapcsolat hierarchiájára és a másik kultúra által megjelenített tematikai kérdésekre. Ez a megközelítés általában várja el a kognitív nyitottságot, illetve annak a kommunikációban való leképeződését. A kulturális érzékenység kívánalma külön hangsúlyt fektet arra, hogy a segítő az egyes beavatkozások alkalmazásánál mérlegeli az adott módszer másik kultúrába való illeszthetőségét. Azaz nem a módszert és a szakértelmet tekinti igazodási pontnak, hanem a kliens kulturális háttérét, az azokhoz köthető egyedi élményeket. Ennek mentén a különböző kultúrákat nem egymással összehasonlítva (normalizálva), hanem önmagában, a saját viszonyaiban vizsgálja. Ez a fajta nyitottság érinti nem csak a szakember személyes értékrendjét, de kulturális identitását is, ha úgy tetszik, a nemi alapú elnyomásnál szélesebb spektrumon várja el az alkalmazkodást. Megjegyzendő továbbá, hogy míg a nemi szerepek és kapcsolódó fájdalmaik terén a szakember rendelkezhet személyes élménnyel, mely talán segítheti őt a kliens megértésében, az eltérő etnikai-kulturális háttér kérdésében a szakember általában éppen az elnyomó csoport tagja, így a közeledés és megértés mind a kliens, mind a szociális munkás számára nehezített lehet. A kulturális érzékenység kívánalma tehát szintén azt várja el a szakembertől, hogy többféle valóságot el tudjon képzelni, értse és fogadja el azok realitását. Az ideköthető kognitív rugalmasság azt is jelenti, hogy a szociális munkás a saját társadalmi csoportjára kritikusan tekint: felismeri és érti az elnyomó mechanizmusokat (Dominelli 2010) és nyitottan figyeli ezen mechanizmusok következményeit.

A feminista és más radikális elméletekhez hasonlóan a társadalmi-környezeti tényezőkből eredő egyenlőtlenségekből indul ki a strukturális megközelítés. Mullaly elméletében (idézi Payne 2014) a nyugati típusú gazdasági működéshez köthető társadalmi elnyomást alapvetőnek tekinti, s hangsúlyozza: a társadalmi egyenlőtlenségek a strukturális hátrányokból és nem az egyéni különbségekből erednek. Itt már integrálódik a radikális és a pszichoszociális megközelítés: az egyéni élmények megértése mellett hangsúlyos lesz a társadalmi környezetre irányítható változás is. A strukturális irányzat, amellett, hogy hasonlóan a feminista és kulturálisan érzékeny kerethez, kognitív nyitottságot vár el a szakembertől, kiemelten fontos témaként kezeli az elnyomó mechanizmusok pszichés hatásainak a feltárását (Payne 2014: 341). Ez önmagában konstruktivista törekvés, hiszen elutasítja a domináns szegénységértelmezéseket, a nélkülözés tipikus attribúciós torzításait, az ellátórendszerben is széles körben elfogadott „kliens”-kép sematikus narratíváit. Az ilyen módon nyitott segítő nem fogadja el a „mi” és „ők” között húzódó társadalmi határvonalakat. Teszi ezt akár személyes tapasztalat, személyesen megélt nehézség élményéből kiindulva, akár jól támogatott szakmai fejlődés mentén. Párhuzamot vonva megemlítem, hogy a pszichiátriai ellátásban tulajdonképpen alapfeltétel, hogy az egyén élettörténete betegségértéretté váljon (Légmán 2011). Ezt várják el a bekerülő emberektől, innentől kezdődhet a párbeszéd. Míg az intézményi környezetnek és gyakran magának a szakembernek is a betegüttörténetek sémái nyújtanak biztonságot a megértéshez, addig az egyén számára pont ezek a sematizáló folyamatok veszik el az önelismerés-önelfogadás lehetőségét. A betegüttörténetekből nagyon könnyen kieshetnek az egyéni narratívák, eltűnhetnek az egyéni értelmezések. Az egyéni narratíva kiszorításával az erősségek, cselekvési terek



feltárása is háttérbe szorul. Összevetve a nemi, etnikai vagy akár a szocioökonómiai alapú diszkrimináció mechanizmusával, ha a közös munka folyamatában a szakember nem tud nyitni az ő többségi csoporttagságából eredő elnyomó élmények nyílt befogadására, akkor az egyéni élettörténetek lehetősége veszik el. Ez egyrészt „természetesen” a sztereotípa tartalmak felülírásától veszi el a lehetőséget, de másrészt az empowerment megvalósulását is megakadályozza. A saját történet elmesélése ugyanis a megélt diszkriminatív mechanizmusok elismerésére lehet egy első lépés, ami a megerősítő-felhatalmazó folyamat kezdete. Az alábbiakban az esetmunka kapcsolati közegének a szabályozásához és a tematikai nyitáshoz, a domináns narratíva felülírásához mutatok be röviden két módszert, a konzultációvezetést és a segítő beszélgetést.

A konzultációvezetés folyamatában a hatalom megosztása részben azért is érdekes kérdés, mert a szakember direkt és egyértelmű módon vezeti a beszélgetést. A konzultáció során explorálunk, előzetesen megalkotott szempontok mentén strukturálunk. Ugyanakkor – ha a konstruktivista irányzatnál maradunk és például Berg (1995) tanításait követjük, akkor a konzultáció ugyanúgy terepe lesz az egyediség feltárását támogató törekvéseknek, mint a segítő beszélgetés. Számos lehetőséget tartalmaz az egyén/család belső erőforrásainak a feltárására. A társas, társadalmi interakciókban nehézséget okozó magatartások semlegesítését és egyben megértését segítő ABC-modell például kivételes lehetőséget nyújt az egyén belső erőforrásainak és egyedi megoldási lehetőségeinek a beazonosítására. Ugyanakkor a konzultáció erőssége, hogy direktivitása előmozdítja az empowermenthez kapcsolódó szükségletek és tudások önreflektív beazonosítását (Cattaneo – Chapman 2010), ezáltal magát a fejlődést. A strukturális megközelítés pedig arra hívja fel a figyelmet, hogy a konzultáció nagyon jó terepe lehet egyrészt a hatalmi dinamika irányításának, a kapcsolati hatalom átengedésének, a megélés biztosításának, másrészt a jogfosztottsághoz, vagy éppen a képessé válás lépéseinek a tudatosításához. Mindezen célokat például Cattaneo és Chapman (2010) modellje már nem csak a hatalommal való felruházásként jelenítik meg. Ők már egy háromlépcsős folyamatot írnak le, ahol a tudatosságnak és gyakorlásnak kiemelt szerepe lesz. Konzultációs modelljükben, mely támaszkodik például McWhirter és Rappaport–Zimmerman munkáira, kiemelt szerepe lesz az egyén által megfogalmazott, s a hatalommal, érdekérvényesítéssel összefüggő céloknak. Ez a modell az intrapszichés változások mellett fókuszba helyezi a kliens társas/társadalmi környezetében elért változásait, eredményeit. A tudás, célok, cselekvés és elért hatás ciklusának folyamatos monitorozására buzdítanak, mely cirkuláris folyamat önmagában is növelni fogja a hatalmi kérdéseket és a saját hatékonyságot érintő tudatosságot. A konzultációk tematikájába tehát a szakember „hozza be” a strukturális nehézségekhez, az elnyomáshoz köthető élmények feltárását. Ez a tematikus fordulat szintén kritikai reflexivitást vár el a szakembertől. Nem csak behozza a strukturális hátrányokból eredő hátrányok témáját, hanem vissza-visszatérően felhívja rá a figyelmet, növelve a kliens erre vonatkozó tudatosságát. Ez egy eszköz lesz majd ahhoz, hogy a kliens empowerment-szintje növekedjen. Ebben a megközelítésben alapvető, hogy a segítő kapcsolatban megjelenő hatalom közös. A szakember nem gondolkozik annak megoszthatóságán, hanem közös vagyónként kezeli. Ez mit jelent? Először is a másik ember élete és annak egyedi megélése iránti kíváncsiságot, intenzív törekvést a megértésre. Nem csak tudni akarja az adott ember életének az eseményeit, hanem érteni-látni mindazt, ahogy ezt ő megéli. Kíváncsi arra, hogy az egyes eseményekhez milyen érzések kapcsolódnak. Nemcsak a saját emlékképeihez szeretné ezeket kötni, hanem minden esetben nyit és új, egye-



di struktúrákat alkot. Ebben a viszonyulásban a klienst természetes módon vonja be a döntéshozatalba. Nem átadja a döntést, hanem az ő meghatározó szerepe és felelősségvállalása mellette tesz javaslatot. „Segíti-asszisztálja azt, hogy képessé váljon” (Mullaly, idézi Payne 2014: 341).

A segítő beszélgetés, szemben a konzultáció direkt technikáival, alapvetően a non-direktivitáson nyugvó eljárás. Carl Rogers által kidolgozott módszer nem a változás fókuszaként kezeli a klienst, hanem a változás forrásaként. Erőforrást rendel a bajban lévő emberhez, az ő értelmezéseit tekinti alapvetőnek. A segítő beszélgetésben megjelenő non-direktivitás, a direkt explorációt elkerülő módszer eredményeként a kliens problémaértelmezése kerül középontba, a szakember normatív törekvései elhalkulnak. Bár a rogersi segítő beszélgetés nem azonos a narratív beszélgetésvezetéssel, mégis a non-direktivitás és az exploráció kerülése önmagában alkalmas az életesemények egyéni értelmezésére. Az egyéni értelmezés, annak elfogadása támogatja az empowermentt, hiszen az egyedi értelmezés nem feltétlenül fogja elfogadni a domináns narratívát. A kliens az adott kapcsolati közegben a saját élményei és azok egyedi megélése mentén tematizálhatja az együttműködést. A tematikus nyitottság mellett a segítő beszélgetésben, s jó esetben általában az egész segítő kapcsolatban megjelenő feltétel nélküli elfogadás pedig egy olyan biztonságos kapcsolati klímát teremt, mely kiváló terep az érdekérvényesítés gyakorlására. Az eszközök sorában végül természetesen szükséges megjegyeznünk a narratív eszközöket, illetve magát a narratív segítő beszélgetést (részletesen lásd Fehér 2010), mely lényegénél fogva a domináns értelmezések rekonstrukciója felé nyitja meg az utat. „A személyes narratívák mind formájukat, mind tartalmukat tekintve az egyén identitását hordozzák” írja Fehér (2010: 82). Az alávetett csoportok által átélt identitás-fenyegetettség (Breakwell 1986, idézi Erős 2001) okán az egyén számára tulajdonképpen csak az ilyen módon támogatott újradefiniálás teremtheti meg a felépülés alapját.

Látható, akár a konzultációt alkalmazzuk, akár a segítő beszélgetést, egy érzékeny folyamatot indítunk el, hiszen a legtöbbször olyan emberekkel dolgozunk, akik a velünk való kapcsolatban kapnak először szót, azaz hatalmat. Éppen ezért a fejlődést támogató segítő kapcsolat színtere tud lenni a gyakorlásnak, a hibázásnak. Mi tudjuk átadni vagy visszaadni a hatalmat az egyediségre történő rácsodálkozással, a mindenhol elítélt magatartások semleges, az egyén elfogadását tükröző meghallgatással, a döntési jogok és kötelességek hangsúlyozásával. Ez a folyamat, a megfelelő holding tér kialakítása mellett, a projektív identifikáció útján történő (Ogden 1991) feldolgozási lehetőséget is magában foglalja. A kliensek ugyanis gyakran életük minden színterén megélik a hatalomtól való megfosztottságot, s ennek a negatív élménynek a tartalmazására a szakembernek képesnek kell lennie. Mindez számos szociális munka módszerben megjelenik, azaz határozottan állíthatjuk, hogy a rendelkezésünkre álló módszerek képesek támogatni az empowerment megvalósulását. Ugyanakkor mindegyik eszköz alkalmazásához a szakember részéről érett segítői identitás szükséges. Ez lesz az alapja annak, hogy megnyíljon a kliens számára a lehetőség az adott kapcsolati közegben a hatalom gyakorlásának a „gyakorlására”, a reflexivitásra és a kritikus visszajelzések befogadására. A szakember tehát megosztja a hatalmat – a kapcsolati szabályok kialakításában, az explorációval érintett témákban, a döntéshozatali folyamatokban –, a kliens negatív érzelmeit tartalmazza, majd empatis visszajelzések, verbalizáció mentén támogatja ezek feldolgozását. Ezt követően a klienst reflexivitásra és értékelésre buzdítja, elindítva a tudatosság folyamatát, s az ő közegükben megjelenő visszacsatolások mentén ő maga is módosítja a kapcsolat kereteit, illetve tartalmát. A visszajelzések és általában az elnyomással, hatalmi aszimmetriával összefüggő kérdé-



sek szakember által kezdeményezett beemelésé és a negatív élmények szakember általi tartalmazása önmagában empowerment hatással bír.

AZ INTÉZMÉNYI KÖRNYEZET SZEREPE

Az empowerment többszintű elemzésének szükségességére már szinte a legkorábbi tanulmányok is rávilágítottak, de a vizsgálati kérdések részletes kifejtése napjaink feladata. A kiindulópont eleinte minden esetben a kliens empowerment-szintje, majd ehhez kapcsolódott az ezt támogató intézményi környezet. A többszintű elemzés az angolszász nyelvterületen elsősorban a mentális betegséggel élők támogatására irányuló szolgáltatások vizsgálatában manifesztálódott. Majd Lee munkájában már deklaráltan megjelennek az egyes ágensek. A család, a kultúra, kisebb és nagyobb csoportok, szociális szervezetek és a közösség mind képes közvetíteni vagy módosítani a kollektív vagy egyéni aktivitást, a társadalmi, illetve egyéni szinten elért empowermenttet (Lee 2001: 47). A 2000-es évek első évtizedétől már kezd önálló témává válni maga az intézményi közeg, s ezzel párhuzamosan a szakemberek empowerment-szintje is (Fábián et al. 2022). Az intézmény mint külső, de egyben roppant hatással bíró ágens beemelésé abból a tapasztalatból indul ki, hogy „A hatalom sosem áll magában. Akinek hatalma van, mindig más hatalmak vonzásában, vagy taszításában kell megtartania és gyakorolnia a hatalmát” (Csepeli 2001: 197). A kliens empowerment-szintje tehát nem tud csak intrapszichés tényezőként működni, a közvetlen és a tágabb társadalmi környezettel való reláció vizsgálata is szükséges. Ugyanakkor az utóbbi években az intézményi környezet már nagyon gyakran nem „csak”, mint ágens szerepel az empowerment vizsgálatokban, hanem önállóan értelmezhető keretként.

Lee elméleti keretére (2001) hivatkozva kiemelem, hogy számos közvetítő faktornak szerepe van az empowerment megvalósulásában. A társadalmi-ideológiai-politikai környezet, a jogszabályi elvárások rendszere közvetett vagy közvetlen módon, de hatással vannak az egyes intézmények működésére is. Így bár elfogadom és hangsúlyozom, hogy maga az intézményi környezet is tudja közvetíteni az empowerment szemléletet, a tapasztalatokat nem függetleníthetjük az ideológiai környezettől. Az intézményi közeg vizsgálatakor számos motívum mentén járhatunk el. Vizsgálható például az intézmény szakmai irányítása felől, azaz a fenntartó, a vezető és a munkatársak mentén. Itt további szempont lehet a fenntartó típusa, a vezetők és a munkatársak iskolai végzettsége, pályán eltöltött ideje, motivációja vagy a számukra biztosított mentálhigiénés jóléti szolgáltatások. Megvizsgálható továbbá, hogy milyen szervezeti adottságok és milyen szervezeti kultúra támogatja az empowermentt. „A szervezeti kultúra legátfogóbb értelemben formális-normatív és informális hatásoknak, mechanizmusoknak, tényezőknek az együttese, amelyek a szervezet tagjainak munkahelyi magatartását, egymáshoz való viszonyát, mentalitását és gondolkodásmódját meghatározzák, illetve többé-kevésbé szerves egységbe foglalják” (Jávor – Rozgonyi 2007: 206). Azaz az alábbi elemzési szempontok is alkalmazhatóak: szervezeti értékrend, az emberek érintkezését szabályozó normák, hagyományok, kommunikációs formák, a szervezet tárgyi világa, az ügyfélkörrel való kapcsolattartás stílusa, formális és informális hatalom, szerepek, hierarchia jellemzői, participáció, érdekviszonyok, érdektudat, munkával kapcsolatos elvárások és elégedettség, szervezettel való azonosulás, a szervezet iránti elkötelezettség (Jávor – Rozgonyi 2007). Hasonlóan a közvetlen segítségnyújtás gyakorlatához, meglátásom szerint az intézményi környezet is leg-



alább két úton támogatja vagy akadályozza a szakember empowerment-működését és ezáltal a kliens empowerment-szintjét, s ezek alapján az idekapcsolható mechanizmusok vizsgálata lehet érdekes. Egyrészt az intézmény és a szakember közötti viszony szabályozásával. Idetartozhat a szakember számára biztosított mentálhigiénés támogatás vagy a megfelelő fizikai munkakörülmény, illetve idekapcsolódik az intézményvezető és szakember közötti együttműködés bizalmon és egyediségen alapuló szabályozása. Ez az ún. kapcsolati tér vagy mező (Lewin kifejezésével élve), mely általában biztosítja a szakmai fejlődés lehetőségét. A másik ágens az intézményi működés jellemzői: a döntéshozatali folyamatok jellegzetességei (ki kit von be, mennyire transzparens maga a processzus), az eredmények láthatóak-e, van-e a vonatkozásokban visszacsatolás, a tudományos eredmények bírnak-e elismertséggel, illetve a szolgáltatást igénybe vevők bekapcsolódnak-e az intézmény működésével összefüggő kérdések megvitatásába. Ezek a működési sajátosságok, amennyiben az együttműködés irányába hatnak, már nem csak közvetlenül a szociális munkás szakmai értelemben biztonságosnak megélt munkakörülményeihez járulnak hozzá, hanem az intézményen belüli munkatársi kapcsolódások, általában a klienskör, a civil és hivatalos kapcsolati háló felé is üzennek: egymás elismerésének és az együttműködésnek az értékét.

Ahogy fentebb írtam, a nemzetközi irodalomban a szociális ellátórendszer működésére irányuló ismert kutatások jelentős része a mentális betegséggel küzdőket segítő szervezetekre irányul. Ezek közül is a közösségi mentálhigiénés szolgáltatások emelhetők ki, melyek mindennapi életébe általában nemcsak a szűken értelmezhető kliens, hanem családja, baráti köre is bevonódik. Egy korai kutatásban Segal és munkatársai (Segal et al. 1995) tapasztalati és önkéntes segítők közreműködésével működtetett szervezetek empowerment hatását vizsgálták, egyrészt az egyéni empowerment-szinttel való összevetésben, másrészt az egyén és civil környezetével való kapcsolati hálók relációjában. Egyik lényeges eredményük az, hogy a szervezethez köthető empowerment-növekedéshez hozzájárul a szervezet munkájában való aktív, gyakran fizetett közreműködés és a szervezethez köthető külső aktivitásokban való szerepvállalás. Ez a tapasztalat megerősíti a mások által is leírt összefüggést, hogy a kliens bevonása a szervezeti döntéshozatali folyamataiba, s közvetlenül a szervezeti munkába empowerment-növelő hatással bír. „A szervezettel összefüggő közösségi aktivitások nem csak egy adott szolgáltatás igénybevételét jelentik, hanem alapvetőnek tekinthető az empowerment elérésében” (Segal et al. 1995: 217).² Seibert és munkatársai már a munkavállalók pszichológiai jólétét helyezték középpontba. A dolgozat további részében, a fent ismertetett számos szempont közül, Seibert és munkatársai szempontrendszerét tekintem át. Ezek mindegyike köthető az adott szervezet kultúrájához. Metaanalízisükbe bevont vizsgálatok összegző értékelésében az egyéni, a csapat és a szervezeti empowermentt meghatározó tényezőit tekintették át. Megerősítették, hogy valóban van összefüggés az alábbi intézményi környezeti tényezők és a munkavállalói empowerment-szint között:

- a vezetési elvek és irányítási folyamatok,
- az adott tevékenység intézményi/kulturális támogatottsága,
- a vezető személyének jellemzői, a hatalom forrása,
- az adott munka egyedi jellegzetességei.

² „Thus, participation in the nexus of organizational and community activities, not mere receipt of services, is regarded as essential to the attainment of empowerment.” (Segal et al, 1995: 217).



Mi mindent takarnak ezek a feltételek vagy kondíciók? A részletesen kidolgozott és az empowermentet támogató vezetési elvekbe és irányítási folyamatokba beletartozik a transzparens információáramlás, a decentralizált döntéshozatal, képzések biztosítása és a teljesítményfüggő értékelés. Mind a decentralizált döntéshozatal, mind a teljesítményfüggő értékelés közvetlenül tudja támogatni a munkavállalók azon élményét, hogy befolyásolhatják az adott szervezet működését. A döntési mechanizmusok és a teljesítményértékelés kapcsán a kontroll megosztása zajlik, hiszen „az emberek tudni akarják, hogyan függ össze viselkedésük az elért eredményekkel” (Fiske, 2006: 656). Ezen vezetési koncepciók az ún. hierarchiagyengítő tendenciákhoz köthetők (Aiello et al. 2013). Sidanius és Pratto által kidolgozott értelmezési keret alapján ugyanis egy társadalom, szervezet vagy csoport minél inkább törekszik a demokratikus működésre, annál inkább gyengülnek a hierarchikus kapcsolódások és az azok elfogadására vagy támogatására irányuló társas kognitív mechanizmusok (Sidanius – Pratto 2005). A teljesítményértékelés továbbá összefügg a jutalmazással is, vagy a jutalmazó hatalom típusával. „...azok a vezetők hatékonyabbak, akik a teljesítmény sikeréhez mértén jutalmaznak (Lowe, Kroeck és Sivisubramaniam 1996-os vizsgálatát idézi Fiske 2005: 656). Bár a teljesítményértékelés és a kapcsolódó jutalmazás szinte nem értelmezhető a hazai szociális ellátórendszerben, az információk átlátható áramlását viszont ki lehet alakítani, s a döntéshozatal is demokratikussá tehető több intézménytípusban. A participatív döntéshozatal egy aktív részvételt feltételez. A „részvétel több mint eltérő nézőpontok, ideológiák közlése, például szavazás vagy más „politikai” cselekvés útján. A részvételt úgy értelmezhetjük, mint hatalmat, amely reprezentációk konstruálását és közvetítését teszi lehetővé más reprezentációk fölött” (Csernus 2023: 83).

Az adott tevékenység intézményi/kulturális támogatottsága elsősorban a fizikai és pszichés munkafeltételekről szól. Mennyire támogató egy adott munkahelyi környezet, érzékeli-e az egyén, hogy az ő személyes jóléte fontos a szervezet számára, továbbá milyen mértékben élik meg a bizalmat az egyének a munkahelyen belül. Ez számos apró vezetői döntéshez köthető: munkaidő rugalmassága, atipikus foglalkoztatási lehetőségek, rekreációs feltételek biztosítása. Ezek pénzügyi terhe csekély, biztosítása legtöbbször valóban csak felismerés és döntés kérdése. Mindegyikben megjelenik a vezető részéről közvetített bizalom a munkavállaló felé, mely az egyik legbiztosabb megjelenítése egy-egy munkavállaló támogatásának. Érdemes kiemelni annak a jelentőségét amikor a vezető a munkavállalók egyéni jólétére is figyelmet fordít, azaz vezetési elveiben megjelenik a személyközpontúság. A személyközpontú vezetés elvei mentén dolgozó vezetők, a feladat teljesítés mellett, minden munkavállaló-munkatárs vonatkozásában hangsúlyt helyeznek arra, hogy megismerjék a kollégák egyéni céljait, támogassák azok szervezeti célokhoz történő igazítását és elérését. Azaz a munkatársak egyéni, személyre szabott figyelemben részesülnek, mely önmagában képes növelni a szervezet iránti elköteleződést, illetve a hatalom, vagyis a vezető legitimitását. Mindez az egyéni jólét növekedéséhez járul hozzá, ami a csoporttagok esetében a „valahová tartozás érzését” és a csoport, azaz a szervezet iránti lojalitást erősíti. A másik személy iránti figyelemben megjelenik az énközpontúság elkerülése, amit a legtöbb kultúrában elvárnak a jó vezetőtől (Fiske 2005: 660). A közvetlen személyes kapcsolatnak, a vezetőtől érkező közvetlen visszajelzésnek és támogatásnak tehát különös jelentősége van: egyrészt erősíti a vezető legitimitását, másrészt növeli a munkavállalók önkéntes alkalmazkodását az elvárt szervezeti változásokhoz vagy feladatokhoz (Fiske 2005: 660).



A vezető személyének jellemzői kapcsán szintén a személyes kapcsolat és a bizalom jelenik meg fő szervezőként. Seibert és munkatársai kiemelik azt, hogy ha a szervezet vezetése közvetlen módon tájékoztatja a munkavállalókat a szervezeti célokról, eredményekről, az növelni fogja a munkavállalók részéről a szervezet iránti lojalitást, a szervezethez tartozás érzését. Mindez növekvő autonómiát és biztonságérzetet fog eredményezni, melyek szintén növelik az empowerment-szintet. A vezetői hatalom forrása szempontjából „[a]z észlelt szakértelem és legitimitás hozzájárul a referenciahatalom kialakulásához” (Rahim et al. 2001, idézi Fiske 2005: 659). A referenciahatalom általában növeli a konstruktív problémamegoldó attitűdöt és a csoport iránti elkötelezettséget. Az intézményi szintű empowermentt tehát a szakértelmen nyugvó hatalmi forrás és a bizalom kialakítására képes személyes vezetői vonások kapcsolódnak.

Az adott munka egyedi jellegzetességei kapcsán a munka szervezeten belüli fontossága és a munkavállaló autonómiája lesz a döntő. Magas szintű jártasságot, tudást elváró tevékenységek és ehhez kapcsolódó magas szintű autonómia támogatja a munkavállalói empowerment növekedését. Ez egyrészt a szakember kompetenciáinak az elismerését jelenti, másrészt magában foglalja általában az adott professzió társadalmi elismerését. Itt nem megkerülhető kérdés a szociális és gyermekvédelmi ágazatban, vagy akár a kapcsolódó felsőoktatásban a kompetencia kérdése. A szociális munka kompetenciájához kapcsolódó viták még mindig a szociális munka önálló professziójellegét, vagy tudományos megalapozottságát vitatják, teljesen negligálva az egyes modellekre és beavatkozásokra vonatkozó már ismert nemzetközi evidenciákat. A még „szakmai” körökben is elterjedt „csak ne árts” elve, vagy a karitáció és a professzió közötti különbségek elmosása totális mértékben mellőzi mindazt az igényesen és szisztematikusan kidolgozott elméleti és módszertani hátteret, melyet a szociális munka már régóta képes biztosítani a szakma gyakorlóinak számára. Ezen elvek napjainkban is érzékelhető felerősödése valójában a szociális munkával szembeni ideológiai elnyomás egyik megnyilvánulása. A szakmai kompetenciák elismerése egyrészt nyilván a szociális munka és a szociális munkások presztízsének növekedését is jelentené, de ettől sajnos gyakran még a társszakmák is tartózkodnak. A tudományos eredmények és presztízs iránti igényünk azonban meggyőződésünk szerint a hatalomtól, a saját életük feletti kontroll gyakorlásától megfosztott kliensek vagy igénybe vevők iránti tiszteletet jelentené. Annak elismerését, hogy éppen ők azok, akik számára csak a legfigyelmesebben kidolgozott és tudományos eredményekkel alátámasztott szolgáltatás nyújtható. Ebben tud realizálódni az emberi méltóság tisztelete, az autonómia és empowerment támogatása és csak így értelmezhető a társadalmi szolidaritás.

A fenti tartalmi egységben olyan szempontokat vettem sorra, melyek nem közvetlenül a kliens empowerment-szintjére fókuszáltak, sokkal inkább a szociális munkás intézményen belüli helyzetére. „Az érdekek sikeres érvényesítése feltételezi a megfelelő szintű informáltságot, tudást, kapcsolatteremtő készséget, helyzetfelismerést, a szervezeti folyamatok, szervezeti viszonyok ismeretét, s ennek megfelelő alkalmazását” (Jávor – Rozgonyi 2007: 102). Tulajdonképpen a szakmai érdekvérvényesítés keretfeltételeit vettem sorra egy olyan optikán keresztül, hogy a hazai intézményi ellátórendszer milyen feltételeket teremthet a szociális munkás empowermentjéhez.



ÖSSZEGRÉS

Az intézményi környezet vonatkozásában a javak allokációjáról (Csepe 2001: 200) van szó. A hatalmat gyakorló milyen mértékben, milyen gyakorisággal és milyen javakat oszt meg. A megosztható hatalom jelenségére korai kutatások is rávilágítottak. Deutsch versengő, illetve együttműködő hatalmat különböztet el, s ez utóbbi értelmezése tulajdonképpen nagyon sok tekintetben megegyezik a megosztható hatalommal. Csernus ezt így írja le: „Deutsch (1973) különbséget tesz versengő és együttműködő hatalom között, az első a kontroll, a dominancia és a kizsákmányolás hatalma, a második a másik hatalmának erősítése, ami minden résztvevő javát szolgálja.” (Csernus 2023: 75) Kiscsoportok, szervezetek vizsgálatánál tehát Deutsch is azt találta, hogy a hatalmi pozíció szolgálhatja a csoporttagok erősítését és ezáltal a kölcsönös előnyöket növeli. A vezető szerepe kulcsfontosságú, ugyanakkor a szervezeti tagok, a munkatársak működésében is megjelölhetőek a kulcsmotívumok. A versengő, illetve együttműködő törekvések, vagy indíttatások a csoporttagok – munkatársak esetében is elkülöníthetők. Deutsch kutatásai (Deutsch 2002) alapján az rajzolódik ki, hogy míg a versengő egyének – nagyon jó egyéni teljesítmény mellett –, inkább énközpontú magatartást mutatnak. Kevésbé érzékelik, illetve tartják fontosnak a csoport céljait, kevésbé nyitottak mások véleményére, s általában kevésbé foglalkoznak a környezetük jólétével. Ehhez képest az együttműködő egyénekből álló szervezetek számos ponton olyan jellegzetességeket mutatnak, melyek kifejezetten elősegítik a szociális munka eredményességét. Ezekben a közösségekben alapvetően jobban érzékelik a tagok a kölcsönös függést, s ennek tudatában érzékenyebbek is egymás jólétére, illetve lényegesen nyitottabbak a saját véleményüktől eltérő meglátásokra. Rugalmas kooperációval írhatóak le, kommunikációjuk nem feszélyezett, a nehézségekről is nyíltan beszélnek. Lényeges motívum, hogy amellet, hogy az együttműködő egyénekből álló csoportok eredményesebbek (!), az eredmény elérésében, az esetleges kudarcok vonatkozásában lényegesen tudatosabbak, önreflexívek. A tudatosság és önreflexivitás maga után vonja a tudományos eredmények iránti fogékonyságot, azok napi gyakorlatba történő beépítésére való nyitottságot.

„A hatalom akkor hatékony, ha képes kontrollálni és birtokolni ezeket az erőforrásokat, ha azokat arra használja, hogy másokat befolyásoljon, vagy erőforrásokat hasznosítható hatalommá alakítson, illetve jól ítéli meg, mikor és milyen helyzetben használja a hatalmát” (Csernus 2023: 75). Az empowerment intézményi környezet általi támogatottságára érdemes tehát odafigyelnünk. A hazai ellátórendszer roppant legyengült állapota, a politikai elit cinikus kontroll akciói és lealázó jogszabályalkotásai több évtizedes és fájó rendszerhiányokat tettek még láthatóbbá. Egymás elismerése, a szakértelem méltó helyen történő kezelése, a támogató munkahelyi közeg kialakítása mindenki érdeke. Az itt ismertetett empowerment támogató kritériumok közül számos megvalósítható ebben a társadalmi környezetben is. A magas minőségű, tudományosan alátámasztott munkavégzés felelősségét fontos vállalnunk. Mindennapi tapasztalataink azt mutatják, hogy hazánkban is léteznek ilyen módon működő intézmények, melyek képesek a társadalmi presztízs hiánya mellett is biztosítani a munkavállalók autonómiáját, elismerését és támogatják a klienseik empowerment növekedését. Az empowerment tehát nem csak a segítő kapcsolathoz való viszonyulás, értékelés és aktív cselekvés is egyben. Jelenléte általában jellemzi az így működő egyének-csoportok-szervezetek egymáshoz kapcsolódását. Szervezeti, kontextuális alapja a szolgáltatásokban is meg tapasztalható



demokratikus működés: a munkavállalók döntéshozatali jogosultságai és felelősségei, transzparens protokollok a működési mechanizmusokban, a szakmai etika mindennapi gyakorlata. Politikai-társadalmi közege a részvételi demokrácia, az állampolgári aktivitás elismerése és tisztelete, a szakértelmen és közösségi konszenzuson nyugvó döntéshozatali mechanizmusok. A hatalom, különösen Kelet-Európában számos abuzív és elnyomó emléket előhívó fogalom, ritkán asszociálunk a kompetenciára, a demokratikus döntéshozatal lehetőségére. Még ritkábban véljük azt, hogy a hatalom megosztható és amikor az empowerment fogalmáról tanakodunk, akkor éppen erről beszélünk. A hatalom „okos” értelmezése annak elosztását és az ahhoz való hozzájutást támogatja. Ez nem elaprózódást vagy döntésképtelenséget fog jelenteni, hanem a döntéshozatali folyamatok demokratizálódását, konszenzusok kialakítását-megdolgozását, és általában véve a fejlődés lehetőségét. A hatalom megoszthatóként történő értelmezése, a dinamikus folyamatok megnyitása mind az intézményi-szervezeti környezetben, mind a kliens-segítő kapcsolatban az empowerment megvalósulása. Egy olyan vezetői, illetve szakmai döntés mely vállaltan és tudatosan hozza helyzetbe az alávetett egyént, legyen az akár munkavállaló, akár kliens. Ez a támogató és az érdekérvényesítés kompetenciájának teret adó közeg képes biztosítani az önreflektív fejlődés biztonságos kapcsolati közegét.

IRODALOM

- Aiello, A. – Pratto, F. – Pierro A. (2013): Framing Social Dominance Orientation and Power in Organizational Context. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(5): 487–495. <https://doi.org/10.1080/01973533.2013.823614>
- Aguayo, J. (2009): On understanding projective identification in the treatment of psychotic states of mind: The publishing cohort of H. Rosenfeld, H. Segal and W. Bion (1946–1957) *Institute of Psychoanalysis*, 90(1): 69–92. <https://doi.org/10.1111/j.1745-8315.2008.00115.x>
- Berg, I. K. (1995): Konzultáció sokproblémás családokkal Családterápiás olvasókönyv sorozat V. Budapest: Animula Egyesület.
- Bojti I. – Schéder V. (2015): Narratív szemlélet a segítő kapcsolatban. Különleges Bánásmód, 1(2): 59–70. <https://doi.org/10.18458/KB.2015.2.59>
- Cattaneo, L. B. – Chapman, A. R. (2010): The process of empowerment in: *American Psychologist*, 65(7): 646–59. <https://doi.org/10.1037/a0018854>
- Crawford, M. (1996): Projective identification as a form of communication in the therapeutic relationship: a case study University of Western Cape.
- Csepeli Gy. (2001): A szervezkedő ember. Budapest: Osiris Kiadó.
- Csernus F. (2023): Hatalom, szociális identitás, kognitív alternatívák, A kollektív cselekvés integratív megközelítése PhD disszertáció <https://pea.lib.ptt.hu/bitstream/handle/pea/34958/csernus-fanni-phd-2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Utolsó letöltés dátuma: 2025. 01. 14.)
- Deutsch, M. (2002): Az együttműködés és versengés hatása a csoportfolyamatokra. In: Lengyel Zs. (szerk.): *Szociálpszichológia*, Budapest: Osiris Kiadó, 329–347.
- Erős F. (2001): Az identitás labirintusai. Budapest: Janus Osiris, 74–106.



- Fábián G. – Szoboszlai K. – R. Fedor A. – Patyán L. – Móré M. – Faul A. C. – Lawson T. R. (2022): A Szociális Munkás Empowerment Skála magyar változatának validálása. *Párbeszéd* 9(1): o. n. <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2022.9/1/1>
- Farkas Z. (2011): A hatalom és az uralom fogalma. *Politikatudományi Szemle* 20(2): 31–49. <https://real.mtak.hu/112025/1/farkas.pdf> (Utolsó letöltés: 2025. 03. 23.)
- Fehér B. (2010): A narratív segítő beszélgetés. *Esély*, 21(3): 66–88.
- Fiske, S. (2006): *Társas alapotívumok* Budapest, Osiris Kiadó.
- Héderné Berta E. – Kormányos K. (2022): Az empowerment szakmatörténete és lehetséges kutatási irányai. *Esély* 33(4): 3–18. <https://doi.org/10.48007/esely.2022.4.1>
- Héderné Berta E. – Vida A. (2014): Körbevettek minket. A szegénység térbeli, etnikai és társadalmi határai egy dél-alföldi kisvárosban. *Esély*, 25(4): 57–75.
- Jancsics D. (2017): Mindent bedarál a hatalmi gépezet, in *memoriam Jávor István*. https://socio.hu/uploads/files/2017_2/jancsics_inmem.pdf (Utolsó letöltés dátuma: 2025. 03. 23.)
- Jávor I. – Rozgonyi T. (2007): *A szervezetek és a munka világa*, Budapest: Zsigmond Király Főiskola.
- Jost, J. (2003): *Önalávetés a társadalomban: a rendszerigazolás pszichológiája*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Karim, S. (2023): Power – informed practice in social work. *Journal of Social Work*, 23(6): 1062–1079. <https://doi.org/10.1177/14680173231180307>
- Kovács Gy. (1999): A segítő kapcsolatok pszichológiája. <https://docplayer.hu/208542-Kovacs-gyozo-a-segito-kapcsolatok-pszichologiaja.html> (Utolsó letöltés: 2025. 01. 14.)
- Kövér Á. (2020): Feminizmus a szociális munka kutatásában. In: Budai I. – Héderné Berta E. – Kozma J. – Szöllősi G. – Talyigás K. (szerk.): *A szociális munka elmélete és gyakorlata 7. kötet, Tudományos gondolkodás és kutatás a szociális munkában I.* Budapest: MTA Szociológiai Tudományos Bizottság Szociális Munka Albizottság, 92–121.
- Lee, J. (2001): *The Empowerment Approach to Social Work Practice: Building the Beloved Community*, 2nd ed. New York: Columbia University Press.
- Légmán A. (2011): *Az örület és az örültek helye a társadalomban, A magyar pszichiátriai ellátórendszer és az egyén viszonya*, Doktori disszertáció. <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14758/legman-anna-phd-2012.pdf> (Utolsó letöltés: 2023. 09. 20.)
- McWhirter, E. H. (1998): An Empowerment Model of Counsellor Education, *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling* 1988. 32(1): 1–12. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ568326.pdf> (Utolsó letöltés: 2025. 03. 23.)
- Ogden, T. (1991): *Projective identification and psychotherapeutic technique*. London: Jason Aronson Book, Rowman & Littlefield Publishers Ltd.
- Payne, M. (2014): *Modern social work theory* 4th ed. Palgrave MacMillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-40603-3>
- Pritchard, C. – Taylor, R. (1996): Politikai irányvonalak a szociális munkában. In: Hegyesi G. – Talyigás K. (szerk.): *A szociális munka elmélete és gyakorlata 1. kötet*. Budapest: Semmelweis Kiadó, 163–180.



- Rappaport, J. – Zimmerman, M. (1998): Citizen Participation, Perceived Control, and Psychological Empowerment. *American Journal of Community Psychology* 16(5): 725–50. <https://doi.org/10.1007/BF00930023>
- Segal, S. P. – Silverman C. – Temkin T. (1995): Measuring empowerment in client – run self – help agencies. *Community mental health journal*, 31(3): 215–227. <https://doi.org/10.1007/BF02188748>
- Seibert, S. E. – Wang, G. – Courtright, S. (2011): Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta – analytic review, *Journal of Applied Psychology*, 96(5): 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Sidanius, J. – Pratto, F. (2005): *A társadalmi dominancia*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Smith, E. R. – Mackie, D. M. (2001): *Szociálpszichológia*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Turner, S. G. – Maschi, T. M. (2015): Feminist and empowerment theory and social work practice. *Journal of Social Work Practice* 29(2): 1–12. <https://doi.org/10.1080/02650533.2014.941282>

Gyógypedagógia szakos hallgatók és pályakezdő gyógypedagógusok társadalmi háttere, pályaelképzelései és a pályakezdés jellegzetességei I.

Fónai Mihály
Szabó Diána

FÓNAI MIHÁLY: ny. egyetemi tanár, Debreceni Egyetem, Humán Tudományok Doktori Iskola;
fonai.mihaly@arts.unideb.hu

SZABÓ DIÁNA: doktorjelölt, Debreceni Egyetem, Humán Tudományok Doktori Iskola;
szdkloe@gmail.com

ABSZTRAKT A tanulmány a pályakezdő gyógypedagógusok társadalmi hátterének, pályaválasztásának és munkaerőpiacra lépésük első éveinek szakirodalmi hátterét vizsgálja. A témával összefüggő hazai és nemzetközi szakirodalom elemzése alapján megfogalmazható, hogy a vázolt kérdéseket nagyon kevés empirikus kutatás vizsgálja. A szakirodalomban inkább a gyógypedagógia intézményes kérdéseit, például az SNI tanulók iskola integrációját és az inklúziót vizsgálják. A gyógypedagógus tanárok esetében a szakirodalomban a pályaválasztás, a pályán maradás és a pálya elhagyás témáit elemzik. Ennek kapcsán kerülnek sorra empirikus kutatások, melyek például a pálya elhagyás okait vizsgálják, a szakma társadalmi státuszának különböző aspektusai kapcsán (például a jövedelmet, a presztízt, a hivatáshoz kapcsolódó motivációkat). A pályán maradást a gyógypedagógusok intrinzik motivációi, munkahelyi szakmai támogatása és a mentorálás segíti, a státuszmutatók inkább gyengítik. A téma empirikus elemzésére a tanulmány második részében kerül sor.

Kulcsszavak: gyógypedagógia szakos hallgatók, gyógypedagógusok, társadalmi háttér, pályaválasztás, pályán maradás, elméleti és szakirodalmi háttér

Social background, career aspirations and characteristics of starting careers of special education students and novice special education teachers I.

ABSTRACT The study examines the literature background of the social background, career choice, and early years of labour market entry of novice special education teachers. Based on the analysis of relevant Hungarian and international literature, it can be stated that very few empirical studies address these issues. Instead, the literature tends to focus on institutional aspects of special education, such as the school integration of students with special educational needs (SEN) and inclusion. Regarding special education teachers, the literature primarily analyzes career choice, career retention, and career abandonment. In this context, empirical studies often examine the reasons for leaving the profession, considering various aspects of the profession's social status, such as income, prestige, and motivations related to vocation. Career retention is supported by intrinsic motivation, professional workplace support, and mentoring, while status indicators tend to weaken it. The empirical analysis of the topic is presented in the second part of the article.

Keywords: special education students, special education teachers, social background, career choice, retention, theoretical and literature background



BEVEZETÉS

A tanulmányban elemzett kérdések hazai és nemzetközi szakirodalmának a közös jellemzője, hogy kevés számú empirikus kutatás foglalkozik a gyógypedagógia szakos hallgatók és a pályán lévő gyógypedagógusok társadalmi hátterével, ennek elemzésével a tanulmány második részében foglalkozunk. Ugyanakkor ennek a vizsgálata kulcsfontosságú, hisz a társadalmi helyzet nagyban befolyásolja a munkaerőpiaci kilátásokat, és a gyógypedagógusok munkáját is (Burján – Barthel 2021, Bács-Bán 2019, Hegedűsné 2023). A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a pedagógusképzések, beleértve a gyógypedagógiai képzést, hallgatóinak a jelentős része alacsonyabb társadalmi státuszú családokból érkezik, ami részben hozzájárul a szakma alacsony státuszához és presztízséhez, valamint az ebből következő szakmai elégedetlenséghez és pályaelhagyáshoz is (Lannert 2021, Saiyam et al. 2024). A szakirodalomban, mely elsősorban a gyógypedagógusokra, és nem a gyógypedagógia szakos hallgatókra fókuszál, a gyógypedagógusok helyzetét az intézményes folyamatok és változások keretében taglalják, így például az integrált és inkluzív oktatás keretében (Szabó, 2015, 2024). Azokra a tényezőkre koncentrálnak, melyek befolyásolják a pályaválasztást, illetve a pálya elhagyást. Ezért jelentős a gyógypedagógusok felsőoktatási képzésének, és ennél is kiemeltebben a beilleszkedésének és munkájának, az elégedettségnek és a pályaelhagyásnak a vizsgálata. Ennek kapcsán a szakirodalomban kiemelt szerepet kap a szakmai támogatás, mentorálás, stressz és kiégés, valamint például a szülőkkel való kapcsolattartás kérdése, és az átalakuló szakmai szerepek vizsgálata (Billingsley 2004, Kleinlein-Jovanović Milanović 2024). A gyógypedagógusokat vizsgáló empirikus kutatások a tanárkutatások sorába illeszkednek, vagy a tanárkutatások részeként, vagy a tanárkutatások problémafelvetései és módszerei alapján szerveződnek. Kevés kutatás érinti a gyógypedagógusok társadalmi hátterét, ezek alapján a szakma alsó középosztálybeli, középosztálybeli rekrutációjú. A pályaválasztás során más tanár professziókhöz hasonlóan az intrinzik motivációk szerepe nagyobb, a külső motivációknak és a szakma helyzetét meghatározó tényezőknek (társadalmi státusz, presztízs, jövedelem) kisebb a szerepe. Ugyanakkor ezek hatása a pályán lévőkre már jelentős, épp a kedvezőtlen státusszal összefüggő hatások alakítják a pálya elhagyást is. Empirikus kutatásunk, mely a Diplomás Pályakövető Rendszer (a továbbiakban: DPR) 2023-as adatbázisán alapul, nagyrészt igazolja a szakirodalomban és a korábbi empirikus kutatásokban megfogalmazott állításokat, elsősorban a társadalmi rekrutációt, a pályaválasztásra ható aktorokat, a pályaválasztás motivációit, és munka egyes összetevőivel kapcsolatos véleményeket és elvárásokat illetően.

ELMÉLETI ÉS KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK

Gyógypedagógusok a kutatásokban: társadalmi háttér, pálya elhagyás és pályán maradás

A pályakezdő gyógypedagógusok társadalmi hátterének és szakmai helyzetének vizsgálata a szakirodalomban számos közös problémára és összefüggésre világít rá, függetlenül a regionális különbségektől. Saiyam et al. (2024), Billingsley (2004), Kleinlein és Jovanović Milanović (2024), valamint Lannert (2021) egyaránt hangsúlyozzák a társadalmi háttér, a munkahelyi támogatás és a mentorálási rendszerek kulcsszerepét a pályakezdő gyógypedagógusok szak-



mai elégedettségében és hosszú távú pályán maradásában. Ezek a kutatások arra is rámutattak, hogy a munkahelyi kapcsolódás hiánya és a szakmai támogatás elégtelensége jelentős mértékben hozzájárul a kiégéshez és a pályaelhagyáshoz. Mindazonáltal, az egyes kutatások regionális kontextusukból fakadó sajátosságai értékes különbségeket is feltárnak.

A kutatások egyöntetűen alátámasztják, hogy a pályakezdő gyógypedagógusok társadalmi-gazdasági háttere meghatározó szerepet játszik szakmai helyzetük alakulásában. Az alacsony vagy közepes jövedelmű családokból származó pedagógusok számára a társadalmi háttérből eredő hátrányok, mint a szülők alacsony iskolázottsági szintje és a szűkös anyagi lehetőségek, gyakran nehezítik a szakmai előrehaladást. Emellett a zárótanulmány hangsúlyozza, hogy a pedagóguspályán maradás egyik legnagyobb akadálya az alacsony kezdő fizetés és az adminisztratív terhek magas szintje, amely jelentősen növeli a pályaelhagyás kockázatát. A vidéken dolgozó pedagógusok körében a szakmai izoláció jelentős problémát jelent, amit tovább súlyosbít a mentorálási rendszerek és az intézményi támogatás hiánya. A hátrányos helyzetű régiók, különösen az észak-magyarországi területek, kiemelkedő példái a regionális egyenlőtlenségeknek, amelyek miatt a pedagógus-utánpótlás és a szakmában maradás rendkívül problematikus (Lannert 2021).

A fent megnevezett kutatásokban közös megállapítás, hogy az adminisztratív terhek és a támogatás hiánya nemcsak a szakmai elégedettséget csökkenti, hanem növeli a pályaelhagyás valószínűségét is (Saiyam et al. 2024, Billingsley 2004, Kleinlein – Jovanović Milanović 2024, Lannert 2021).

A magyar kutatásokat összefoglaló zárótanulmány (Lannert 2021) alapján a magyar pedagógusok demográfiai adatai azt mutatják, hogy a szakma erősen előregedett, különösen a gyógypedagógia területén. Az alacsony kezdő fizetések és a szakma presztízsének hiánya tovább súlyosbítja a helyzetet, ami a fiatalabb generációk számára kevésbé teszi vonzóvá ezt a pályát. A pedagógus-utánpótlás problémái különösen kritikusak a gyógypedagógia területén, amely hosszú távú munkaerőhiányhoz vezethet.

Saiyam és munkatársai (2024) kutatása az indiai pályakezdő gyógypedagógusok helyzetét vizsgálta, különös tekintettel a társadalmi háttér és a mentorálási rendszerek hatásaira. A kutatásban 87 pedagógus vett részt, akik közül sokan alacsony vagy közepes jövedelmű családokból származtak. Az eredmények szerint a mentorálás meglehetősen szignifikánsan csökkentette a kiégés kockázatát ($\beta = -0,30$; $p < 0,05$), míg a támogatás hiánya és az adminisztratív terhek növelték a pályaelhagyás esélyét ($\beta = +0,42$; $p < 0,01$). Vidéken a pedagógusok nagyobb szakmai izolációval szembesültek, amit a mentorálási rendszerek hiánya csak tovább súlyosbított. Az interjúk tematikus elemzése kiemelte, hogy a munkahelyi támogatás hiánya, a társadalmi háttérből eredő hátrányok, valamint az adminisztratív túlterheltség jelentős mértékben hozzájárult a pedagógusok kiégéséhez és pályaelhagyási szándékához. Ezt erősíti meg a magyar kontextusból származó adatok is, amelyek szerint a mentorálás hiánya 28%-kal növeli a pályaelhagyás valószínűségét, különösen vidéki környezetben (Lannert 2021).

Billingsley (2004) kutatása az Egyesült Államokban dolgozó pályakezdő gyógypedagógusok elvándorlásának okait vizsgálta. A kutatás célja az volt, hogy azonosítsa, milyen munkahelyi és intézményi tényezők növelik vagy csökkentik a pedagógusok szakmai elégedettségét és pályán maradását.

A kutatás több mint 1000 pedagógus részvételével készült, kombinálva a kvantitatív és kvalitatív módszereket. Regressziós elemzések kimutatták, hogy a mentorálás jelenléte 28%-kal



csökkentette a pályaelhagyás valószínűségét ($\beta = -0,28$; $p < 0,05$). Vidéki környezetben a pályaelhagyás esélye 35%-kal magasabb volt, mint városi területeken, amit az infrastruktúra hiányával és a szakmai támogatás gyengeségével magyarázott. Az interjúkban részt vevő pedagógusok többsége a szakmai közösségek hiányát, a túlzott adminisztratív elvárásokat és a mentorálási rendszerek elégtelenségét nevezte meg a pályaelhagyás fő okaként.

Európai kontextusban Kleinlein és Jovanović Milanović (2024) kutatása 62 pedagógus részvételével készült, akik Ausztriában, Norvégiában és Szerbiában dolgoztak. A kutatás az intézményi támogatás és a társadalmi háttér hatásait vizsgálta. Az eredmények szerint az alacsonyabb társadalmi státuszú pedagógusok esetében magasabb volt a kiegészítés és a szakmai elégedetlenség kockázata. Az erősebb intézményi támogatás meglepte viszont jelentős mértékben hozzájárult a pedagógusok szakmai elégedettségéhez. Az inkluzív oktatási környezetben dolgozó pedagógusok között azok, akik erősebb támogatási rendszereket tapasztaltak, kisebb valószínűséggel hagyták el a szakmát. Az adminisztratív terhek és a szakmai közösségek hiánya azonban ebben a kontextusban is jelentős tényezőként jelent meg.

Lannerték (2021) kutatásának eredménye szerint a mentorálási rendszerek hiánya 28%-kal növelte a pályaelhagyás kockázatát ($\beta = -0,28$; $p < 0,05$). A kutatási eredményeik azt is megalapították, hogy a vidéki pedagógusok szakmai izolációja és az infrastruktúra hiánya különösen súlyos problémát jelentett. Az adminisztratív feladatok aránya jelentősen hozzájárult a kiegészítéshez, különösen az SNI tanulók integrációja kapcsán.

A gyógypedagógusok pályán maradása és szakmai elégedettsége kiemelt fontosságú a speciális nevelési igényű (SNI) tanulók hatékony oktatásában. Az inkluzív oktatás eredményessége szorosan összefügg a gyógypedagógusok pályán maradásának biztosításával, mivel annak sikerét alapvetően meghatározza a szakemberek számára nyújtott támogatás, a munkakörülmények javítása és az integrációs programok hatékony működése. Számos kutatás igazolta, hogy a szakmai támogatás, a megfelelő munkakörnyezet, valamint a tanári autonómia jelentős mértékben csökkentheti a pályaelhagyás arányát. Az alábbiakban bemutatott nemzetközi kutatások ezen tényezőket vizsgálták, és egymással összefüggésben vizsgálják rá a gyógypedagógusok helyzetét meghatározó komplex tényezőkre.

A gyógypedagógusok pályán maradásának kérdése évtizedek óta a nemzetközi oktatáskutatás középpontjában áll. Az elsődleges kutatási kérdés szinte minden vizsgálatban arra vonatkozik, hogy milyen tényezők segítik elő, illetve akadályozzák a pályán maradást. Theobald és Goldhaber (2021) például arra keresték a választ, hogy milyen szerepet játszik a munkakörnyezet, a szakmai támogatás és a jövedelmi különbségek a pályaelhagyás alakulásában az Egyesült Államokban. Brendli et al. (2022) az alternatív képzési rendszerek hatékonyságát vizsgálta a gyógypedagógusok hosszú távú pályán maradására gyakorolt hatás szempontjából. A kutatások összevetése során egyértelművé vált, hogy a pályaelhagyás nem kizárólag egyéni döntés eredménye, hanem az intézményi és rendszerszintű tényezők is nagyban befolyásolják.

A mentorprogramok és a szakmai támogatás szerepe

Számos kutatás (Fox et al. 2020, Brendli et al. 2022, Theobald – Goldhaber 2021) hangsúlyozza, hogy a strukturált mentorálási rendszerek és a szakmai támogatás kulcsszerepet játszanak a gyógypedagógusok pályán maradásában. A kutatási eredmények egységesen rávilágítanak



arra, hogy a mentorálás és a támogató környezet alapvetően meghatározza a pályakezdő tanárok szakmai elégedettségét és elköteleződését.

Fox et al. (2020) az Egyesült Királyságban és Írországban végzett vizsgálata a pályakezdő tanárok hosszú távú pályán maradásának kérdéseire összpontosított. A kutatás 1256 pályakezdő tanárt vont be, akik különböző iskolatípusokban és társadalmi-gazdasági környezetben dolgoztak. A kutatás célja az volt, hogy feltárja, milyen tényezők befolyásolják a tanárok szakmai jóllétét és elköteleződését, valamint hogyan hat ezekre a mentorálás és a társas támogatás megléte vagy hiánya. A longitudinális elemzések eredményei szerint a mentorálási programban részt vevő pályakezdők esetében a pályaelhagyás kockázata 20%-kal alacsonyabb volt ($\beta = -0,20$; $p < 0,05$), mint azoknál, akik nem részesültek ilyen támogatásban. Emellett a mentorált tanárok körében alacsonyabb stressz-szintet mértek ($p < 0,01$), amely közvetlenül hozzájárult szakmai elégedettségük növekedéséhez. A kutatás hangsúlyozta, hogy a társadalmi támogatás, különösen a szakmai közösségben kialakított kapcsolatok, jelentős védőfaktorként működnek a kiégéssel szemben, ami egybevágh más kutatások eredményeivel. Ez rávilágít arra, hogy a mentorprogramok nem csupán a pedagógiai kompetenciákat erősítik, hanem a tanárok pszichológiai jóllétét is támogatják, ami hosszú távon csökkenti a pályaelhagyás kockázatát.

Antoniou et al. (2022) kutatásukban 664 görögországi gyógypedagógust vizsgáltak azzal a céllal, hogy azonosítsák a munkahelyi elkötelezettség és kiégés közötti összefüggéseket. A kutatók klaszteranalízis segítségével négy különböző elkötelezettségi profilt állapítottak meg: 1) Szenvedélyes profil (28%) – a résztvevők magas szintű elkötelezettségről és alacsony kiégési szintről számoltak be, amit a támogató munkahelyi környezet és a strukturált mentorálás jelenléte magyarázott. 2) Munkamániás profil (23%) – a résztvevők elhivatottsága erős volt, de a magas munkahelyi igénybevétel jelentős kiégést okozott. 3) Működőképes profil (27%) – mérsékelt elkötelezettség mellett alacsony kiégést mutattak. Ők stabil munkahelyi környezetben dolgoztak, ahol a szakmai támogatás részlegesen biztosított volt. 4) Túlterhelt profil (22%) – alacsony elkötelezettséggel és magas kiégési szinttel rendelkeztek, amely a szakmai támogatás hiányára és a túlzott munkaterhelésre vezethető vissza. A kutatás eredményei hangsúlyozták, hogy a strukturált mentorprogramok, a támogató munkahelyi környezet és a szakmai közösséghez való tartozás jelentős védőfaktorként csökkenti a kiégést ($\beta = -0,28$; $p < 0,05$), ezáltal növelve a pályán maradás esélyét. Antoniou és munkatársai megállapították, hogy a túlterhelt profilba tartozó pedagógusok körében a mentorálás hiánya a pályaelhagyás fő okai közé tartozik.

Hasonló következtetésekre jutottak Theobald és Goldhaber (2021), akik az Egyesült Államok különböző államaiban dolgozó gyógypedagógusok pályaelhagyásának főbb tényezőit vizsgálták. A több mint 10 000 tanár adatait elemző kutatás szerint a mentorprogramokban részt vevő tanárok esetében a pályaelhagyás valószínűsége 35%-kal kisebb volt ($OR = 0,65$; $p < 0,05$). Ez alátámasztja a szakmai támogatás és a mentorálás jelentőségét a gyógypedagógusok hosszú távú elköteleződésében. Az alacsony jövedelmű közösségek iskoláiban dolgozó tanároknál azonban a pályaelhagyás aránya jelentősen magasabb volt ($p < 0,01$), ami rávilágít arra, hogy a mentorprogramok szerepe ezekben a régiókban különösen kritikus. A kutatás rámutatott arra, hogy a támogató vezetői stílus és a szakmai közösség ereje jelentősen hozzájárulhat a tanárok szakmai fejlődéséhez és elégedettségéhez, csökkentve a kiégés és a pályaelhagyás kockázatát.



Brendli et al. (2022) szintén az Egyesült Államokban, a nyugati régiókban vizsgálták az alternatív képesítési programok hatását a gyógypedagógusok pályán maradására. Az ilyen programok gyorsított képzési lehetőségeket biztosítanak a pályamódosítók számára, lehetővé téve számukra, hogy párhuzamosan teljesítsék a képzési követelményeket és a tanítási gyakorlatot. A kutatás kvalitatív és kvantitatív adatokat is gyűjtött, amelyekből kiderült, hogy az alternatív programból végzett tanárok körében az első három évben a pályaelhagyás aránya 25%-kal magasabb volt a hagyományosan képzett kollégáikhoz képest ($\beta = 0,25$; $p < 0,05$). Az eredmények szerint a mentorálás hiánya és a kevésbé támogató munkakörnyezet ezeknél a tanároknál jelentős mértékben növelte a pályaelhagyás valószínűségét. Az önhatékonyság és a támogató munkakörnyezet azonban szignifikáns védőfaktorként jelent meg ($r = 0,45$; $p < 0,01$), ami hangsúlyozza a strukturált mentorprogramok szükségességét.

A fentebb bemutatott kutatások az Egyesült Államokban (Theobald – Goldhaber 2021, Brendli et al. 2022) és Európában (Fox et al. 2020) vizsgálták a mentorálási rendszerek és a támogató környezet hatását a gyógypedagógusok pályán maradására, különböző társadalmi kontextusokban: az amerikai kutatások az alacsony jövedelmű közösségekben dolgozó tanárok kihívásaira, míg az európai kutatás az Egyesült Királyság és Írország eltérő iskolai környezetében megvalósuló mentorálás hatásaira fókuszált. A bemutatott kutatások közös tanulsága, hogy a mentorprogramok és a szakmai támogatás megléte kulcsfontosságú a pályakezdő gyógypedagógusok szakmai elégedettsége és pályán maradása szempontjából. Míg Fox et al. (2020) és Theobald és Goldhaber (2021) eredményei az egyéni és intézményi támogatás pozitív hatásait emelik ki, Brendli et al. (2022) rámutatott arra, hogy a támogatás hiánya különösen az alternatív programokból érkező tanárok esetében jelent kockázatot. E kutatások mindegyike egyértelmű bizonyítékot szolgáltat arra, hogy a szakmai közösség és a mentorálás nemcsak a tanárok egyéni elégedettségét és jóllétét növeli, hanem az inkluzív oktatási célok megvalósulását is támogatja. Az amerikai és európai kutatások eredményei közös tanulságként emelik ki, hogy a szakmai közösség és a mentorálás kulcsfontosságú tényezők a gyógypedagógusok szakmai elégedettsége és a pályán maradás biztosítása szempontjából. Míg Fox et al. (2020) és Theobald és Goldhaber (2021) az egyéni és intézményi támogatás pozitív hatásait hangsúlyozták, Brendli et al. (2022) a támogatás hiányának negatív következményeit az alternatív képzési programokból érkező tanárok esetében tárták fel. Antoniou et al. (2022) kutatása pedig árnyaltabb képet adott az elkötelezettségi profilokról, különösen a túlterheltetés és a kiegészítő összefüggéseiről. E kutatások eredményei alátámasztják, hogy a szakmai közösség és a mentorálás kulcsfontosságú tényezők a gyógypedagógusok szakmai elégedettsége és a pályán maradás biztosítása szempontjából.

A finanszírozás és a tanári autonómia hatása

A szakmai támogatás mellett az oktatási rendszerek finanszírozási struktúrája és a tanári autonómia is alapvető tényezőként jelenik meg az inkluzív oktatás sikerességében. Ezek a tényezők nemcsak a tanárok pályán maradását befolyásolják, hanem közvetlen hatással vannak az oktatás minőségére is, különösen a gyógypedagógusok esetében.

Sundqvist és Hannås (2021) Finnország és Norvégia oktatási rendszereit hasonlították össze, különös tekintettel a gyógypedagógusok szerepére és az inkluzív oktatás megvalósítására.



A kutatás célja az volt, hogy feltárja a két ország oktatáspolitikai és gyakorlati különbségeit, és azokat a tényezőket, amelyek az inkluzív célok elérését segítik vagy hátráltatják. A kutatás félig strukturált interjúkra épült, amelyeket 42 gyógypedagógus, tanár és iskolavezető körében végeztek, városi és vidéki iskolákban egyaránt. A módszertan részeként dokumentumelemzést is alkalmaztak, amely lehetővé tette a két ország oktatáspolitikájának részletes összehasonlítását. Az eredmények szerint Finnországban a gyógypedagógusok kiemelt szerepet töltenek be az inkluzív oktatásban, ami a magas szintű tanári autonómia és a jól finanszírozott támogatási rendszerek eredménye. A gyógypedagógusok 75%-a elégedett volt a szakmai autonómiával és a meglévő támogatási rendszerekkel. Norvégiában ugyanakkor a tanárasszisztensek nagyobb szerepet játszanak az SNI tanulók támogatásában, ám képzettségük alacsony szintje gyakran akadályozta az inkluzív törekvések sikerét. Itt a tanárok mindössze 50%-a nyilatkozott elégedetten az autonómiáról és a támogatási rendszerekről. Az összehasonlítás rámutatott, hogy az inkluzív oktatás sikerességét jelentős mértékben meghatározza a pedagógusok és asszisztensek képzettsége, valamint a támogatói rendszerek minősége. Finnországban a tanári autonómia és a stabil finanszírozás jobban támogatta az inklúziót, míg Norvégiában az alacsonyabb szintű képzettség és a kevésbé stabil rendszerek hátráltatták az inkluzív célok megvalósítását (Sundqvist – Hannås 2021). Ez a kutatás világosan rámutat arra, hogy az inkluzív oktatásban dolgozó szakemberek szerepének és támogatási környezetének minősége kulcsfontosságú az inklúziós törekvések sikerességében.

A fenti eredményekkel összhangban Dupriez et al. (2016) longitudinális kutatása a belga oktatási rendszerben a tanári pályaelhagyás rendszerszintű okait vizsgálta. Dupriez és munkatársai egy hosszú távú, 19196 fő részvételével végzett longitudinális kutatásukban a tanári pályaelhagyás okait vizsgálták általános és középiskolai tanárok körében a belga oktatási rendszerben. A kutatás ugyan nem különítette el a gyógypedagógusokat, mint célcsoportot, az eredmények azonban fontos tanulságokkal szolgáltak a kezdő tanárok pályán maradására és a munkahelyi körülmények jelentőségére vonatkozóan. A kutatás célja annak feltárása volt, hogy a munkahelyi bizonytalanság, a részmunkaidős foglalkoztatás és az intézményi támogatások hiánya miként befolyásolja a kezdő tanárok pályán maradását. Az eredmények szerint: 1) A pályaelhagyás aránya az első évben a legmagasabb: a tanárok 25%-a hagyta el a szakmát az első év végére, míg a további években ez az arány fokozatosan csökkent. 2) A munkahelyi bizonytalanság (pl. határozott idejű szerződések) és az alacsony fizetés jelentős tényezőként jelent meg a pályaelhagyásban. 3) A stabil finanszírozási környezet és a tanári autonómia növelése közvetlenül csökkentette a lemorzsolódást. A kutatás logisztikus regressziós modellje alapján megállapították, hogy a stabil munkaszerződésben dolgozó tanárok esetében a pályaelhagyás esélye 30%-kal alacsonyabb volt ($OR = 0,70$; $p < 0,05$), míg a részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozók között a pályaelhagyás kockázata jelentősen megnövekedett. A kutatási eredmények rávilágítottak arra, hogy a munkahelyi bizonytalanság, az intézményi támogatások hiánya és a túlzott munkaterhelés növeli a pályaelhagyási hajlandóságot, ami a gyógypedagógusokra nézve is releváns következtetéseket vonhat maga után.

A finanszírozás hatása általánosságban a tanárok – köztük a gyógypedagógus tanárok – pályaelhagyása vonatkozásában nemcsak Belgiumban, hanem az európai oktatási rendszerek szélesebb körében is igazolást nyert. Egy másik, 10 európai országban végzett összehasonlító kutatásban Kefallinou, Symeonidou és Meijer (2020) többváltozós regressziós modellezéssel igazolták, hogy a jól finanszírozott rendszerekben a pályaelhagyás aránya 15%-kal alacsonyabb



($\beta = -0,15$; $p < 0,01$). A kutatás erős pozitív korrelációt mutatott ki a tanári autonómia és az elégedettség között ($r = 0,45$; $p < 0,01$), ami alátámasztja, hogy az autonóm munkakörnyezet növeli a tanárok elköteleződését.

A fent bemutatott kutatások alapján egyértelműen látható, hogy a finanszírozás stabilitása, a munkaszerződések biztonsága és a tanári autonómia jelentős hatást gyakorol a tanárok pályán maradására és szakmai elégedettségére. Ezek a tényezők különösen fontosak a gyógypedagógusok esetében, akik az inkluzív oktatás sikerének kulcsfontosságú szereplői.

Regionális különbségek és rendszerszintű kihívások

Az eddig bemutatott kutatások fontos tanulsága, hogy a pályán maradást nem csupán az egyéni döntések, hanem az oktatási rendszerek működésében meglévő strukturális különbségek – például a finanszírozási egyenlőtlenségek, a regionális támogatási rendszerek hiányosságai és az intézményi háttér sajátosságai – is alakítják.

Az Egyesült Államokban Theobald és Goldhaber (2021) kimutatták, hogy az alacsony jövedelmű közösségekben dolgozó gyógypedagógusok pályaelhagyási aránya 1,8-szor magasabb ($p < 0,01$), mint a gazdagabb régiókban dolgozóké. Ezzel szemben Finnországban Sundqvist és Hannås (2021) azt találták, hogy az állami finanszírozás és a szakmai autonómia kiegyensúlyozottsága miatt a gyógypedagógusok elégedettsége és pályán maradási hajlandósága magasabb. Az inkluzív oktatás sikerességének vizsgálata során világossá vált, hogy a finanszírozás, a tanári autonómia és a regionális különbségek meghatározó szerepet játszanak mind a skandináv országokban, mind más nemzetközi kontextusokban. A Finnország és Norvégia oktatási rendszereire vonatkozó eredmények (Sundqvist – Hannås, 2021) rávilágítanak arra, hogy a támogatási struktúrák és a pedagógusok helyi körülményei mennyire befolyásolják az inkluzív célok megvalósítását.

Hart (2024) kutatása az inkluzív oktatással kapcsolatos pedagógiai kompetenciák fejlesztésére fókuszált, különösen azon tanárjelöltek körében, akik később a képzésük során az inkluzív oktatásra specializálódtak. Bár a vizsgálat nem kizárólag gyógypedagógusokra irányult, a kutatás eredményei rámutattak arra, hogy a mentorált gyakorlati tapasztalatok és az inkluzív kutatási részvételek fejlesztik a tanárjelöltek inkluzív szemléletét és ellenálló képességét, valamint, hogy a gyakorlati tapasztalatok és a mentorálás együttesen csökkentik a pályaelhagyás kockázatát a pályakezdés időszakában. A kutatás során két amerikai tanárjelöltet vontak be, akik mentori támogatással vettek részt egy inkluzív kutatásban. A kutatás célja az volt, hogy feltárja, miként járul hozzá a gyakorlati tapasztalat és a kutatási részvétel a pályakezdő tanárok inkluzív szemléletének fejlődéséhez. Az eredmények két fő témakört emeltek ki: 1) Ellenálló képesség: A tanárjelöltek megtanulták kezelni a kihívásokat, például a kommunikációs akadályokat a speciális nevelési igényű tanulókkal való interakció során. 2) Komplexitás: A kutatási tapasztalat révén megértették az inkluzív pedagógia elméleti és gyakorlati aspektusainak összetettségét. Hart következtetése szerint az inkluzív kutatási részvétel növelte a tanárjelöltek önbizalmát és kompetenciáit, ezáltal csökkentve a pályaelhagyás valószínűségét a pályakezdés időszakában.

Összegezve, a fentebb áttekintett kutatásokból kirajzolódott, hogy a mentorprogramok, a szakmai támogatás, a tanári autonómia és a stabil finanszírozás mind kulcsszerepet játszanak



a pályakezdő gyógypedagógusok pályán maradásában. Az Egyesült Államokból származó eredmények kiemelik a mentorálás és a támogató vezetői stílus fontosságát, míg az európai összehasonlító kutatások az autonómia és a támogatási rendszerek finanszírozását helyezik előtérbe. Ezek az eredmények együttesen rávilágítanak arra, hogy a pályán maradást multidimenzionális tényezők határozzák meg, amelyek közül egyik sem hagyható figyelmen kívül az oktatáspolitikai döntéshozatal során.

Az elemzett kutatások (Antoniou et al. 2022, Dupriez et al. 2016, Hart 2024) alátámasztják, hogy a pályakezdő gyógypedagógusok pályán maradása számos tényező összefüggésében értelmezhető. Antoniou et al. kutatása az elkötelezettségi profilok azonosításával hangsúlyozta a mentorálás és a támogató munkahelyi környezet szerepét a kiégés csökkentésében. Dupriez et al. eredményei megerősítették, hogy a finanszírozási bizonytalanság és az intézményi támogatás hiánya rendszerszintű akadályt jelent a tanárok pályán tartásában. Hart kutatása pedig rámutatott, hogy a pályakezdő tanárok inkluzív tapasztalatai és mentorált kutatási részvétele hozzájárul kompetenciáik fejlesztéséhez, ezáltal növelve a pályán maradás esélyét. Ezek a kutatások együttesen alátámasztják, hogy a mentorprogramok, a finanszírozási stabilitás és a tanári autonómia kulcsfontosságú tényezők a gyógypedagógusok pályán maradásában és az inkluzív oktatási célok sikeres elérésében.

A célzott mentorprogramok, a tanári autonómia biztosítása és az inkluzív oktatási környezet fejlesztése alapvetően szükséges a pályaelhagyás kockázatának csökkentéséhez. Az oktatáspolitikai döntéshozóknak olyan átfogó intézkedéseket kell hozniuk, amelyek figyelembe veszik az egyéni, intézményi és rendszerszintű tényezőket. Különösen fontos, hogy a támogatási programok a hátrányos helyzetű régiókban dolgozó pedagógusokra is kiterjedjenek, mivel az ilyen régiókban a szakmai támogatás hiánya gyakran növeli a pályaelhagyás valószínűségét. Ezek az intézkedések nem csupán a pályaelhagyás csökkentését szolgálják, hanem hozzájárulnak az inkluzív oktatás hatékonyságának növeléséhez is, amely alapvető cél az SNI tanulók sikeres integrációjának elősegítésében. A kutatások egyöntetűen igazolják, hogy a pályakezdő gyógypedagógusok szakmai elégedettsége és pályán maradása multidimenzionális tényezőtől függ. A társadalmi háttér, a mentorálási rendszerek megléte, valamint a munkahelyi támogatás mind kritikus szerepet játszanak abban, hogy a pedagógusok sikeresen alkalmazkodjanak a pályakezdés kihívásaihoz. A közös tanulságok mellett az eltérő regionális kontextusok fontos sajátosságokra világítanak rá, amelyek megerősítik a mentorálási és támogatási rendszerek fejlesztésének jelentőségét.

A TANÁRKUTATÁSOK KAPCSOLÓDÓ EREDMÉNYEI

A tanárokra irányuló kutatások (és az ezek eredményei alapján megfogalmazott elméletek) nagyon szerteágazóak, beleértve az olyan kérdésfeltevéseket is, hogy „ki a tanár, mi a tanári professzió”, „ki a jó tanár”, milyen tulajdonságok szerepe fontos a tanári munkában, vagy a professziókat vizsgáló szociológiai iskolák kérdésfeltevéseit (például a tanárok tudásáról és kompetenciáiról, társadalmi státuszáról, presztízséről, szakmai szervezeteiről). A tanárkutatások több tudományterület szempontjait és kérdésfelvetéseit érvényesítik, a pszichológiai szempontoktól a szociológiai és közgazdasági aspektusokig. Jelen tanulmányunkban csak olyan kérdéseket vizsgálunk, melyek a gyógypedagógusok helyzetét is alakítják, hisz a gyógy-



pedagógusok a tanári professziók közé tartoznak. Elsősorban a tanárok státuszára, presztízsére, társadalmi háttérükre, valamint elvárásaira és a munkával való elégedettségükre vonatkozó főbb eredményeket és állításokat mutatjuk be, ami következik az empirikus másodelemzésünk limitációiból is (azaz abból, hogy miről vannak adataink). A szakirodalom elemzése alapján úgy tűnik, hogy az elmúlt negyedszázadban egy jellegzetes ellentmondás ragadható meg a tanárok önképében, ami a munkájuk tartalmi részével való elégedettség kontra a szakma státuszával, jövedelmi helyzetével és presztízsével való elégedetlenség diszkrepanciájában ragadható meg (Fónai 2012, Fónai – Csonka 2023).

Chrappán (2010) is hasonló eredményekre jutott, amikor az első hazai Diplomás Pályakövető Rendszer (DPR) adatfelvételének alapján vizsgálta a pedagógusok – beleértve az óvodapedagógusokat, tanítókat, gyógypedagógusokat, tanárokat és szakoktatókat – pályamotivációját és elégedettségét. Megállapítása az, hogy a különböző tanár szakmák eltérései ellenére egy homogén pedagóguskép ragadható meg. Ez a pályamotivációban azt jelenti, hogy meghatározó módon a szakma iránti érdeklődés vonzotta a pályára a pedagógusokat. Leginkább munkájuk szakmai, tartalmi részével elégedettek, legkevésbé pedig a jövedelemmel és a presztízzsel (lásd még Paksi et al. 2015, Fónai – Csonka 2023), ennek ellenére az elvándorlási szándék nem jelentős.

A tanárkutatások sorra felhívják a figyelmet arra az ellentmondásra is, ami a (pályaválasztási) motivációk és a tanár professziók, pályák társadalmi státusza között feszül. Paksi és munkatársai 1078 fős mintán vizsgálták a pedagógusok pályamotivációját (FIT-Choice skálával), lelki egészségét, és a pályán maradást segítő külső és belső tényezőket (Paksi et al. 2015). Eredményeik alapján megfogalmazták, hogy a pedagóguspályát azok választják, akikben személyes érdeklődés van a pálya iránt, melynek fő vonzerejét annak hasznosságában látják. Tisztában vannak a pálya alacsony anyagi és társadalmi megbecsültségével, ám a „pálya hasznossága” ellensúlyozza azok demotiváló hatását. Másként látja ezt Fico (2024), szerinte a tanári szakma alacsony társadalmi megbecsülése hozzájárulhat az alacsony pályaválasztási kedvhez és a fiatal tanárok magas lemorzsolódásához, hisz ott, ahol magas a tanári szakma presztízse, mint Finnországban, az együtt jár a tanári szakma kiválóságával, autonómiájával és a jó fizetéssel. Ugyanakkor Fico is azt állítja, hogy olyan, motivált jelentkezőkre lenne szükség, akik nemcsak külső okok, hanem belső motivációk miatt szeretnek tanítani. Olyan intézkedésekre volna szükség, melyek növelik a tanári hivatás presztízsét, például a bérek emelésével, és a nyilvánossággal történő kommunikáció révén. Ez azt eredményezheti, hogy a szakma vonzóbbá válhatna a motiváltabb és „minőségi” jelentkezők számára (Fico 2024: 137).

A pályamotivációs kutatásban a tanárok pályapercepcióját három aspektusban vizsgálták: a pedagógusfoglalkozások anyagi és társadalmi presztízsét más foglalkozásokhoz képest, ezek előnyeit és hátrányait, valamint a FIT-Choice-skála percepciós blokkjának a kérdéseit (Paksi – Veroszta et al. 2015). Az öt vizsgált almintában a társadalmi presztízs rangsorban az egyetemi oktató, a jogász és az általános orvos áll az élen, az anyagi megbecsülés lista sajátossága, hogy számos foglalkozás esetében ez alacsonyabb, mint a társadalmi presztízs, néhány foglalkozásnál viszont magasabb (gépészmérnök, közgazdász, informatikus). A különböző tanárfoglalkozások közül a gyógypedagógusok (3,11 – 2,76) és a középiskolai tanárok (3,17 – 2,87) a lista közepén, az általános iskolai tanárok (2,75 – 2,47) és tanítók (2,66 – 2,38) a lista végén állnak (a gyakorló pedagógusok vélekedésének átlagértékei alapján, társadalmi presztízs, illetve anyag megbecsültség skálaértékei alapján).



A tanárok presztízse és a munkájuk összetevőivel való elégedettség kardinális kérdésként jelenik meg a szakirodalomban és a nagy elemszámú vizsgálatokon alapuló nemzetközi jelentésekben is (MacBeath 2012, Flores et al. 2013, Paksi et al. 2015, Stromquist, 2018, Lannert 2021). Három európai ország vizsgálata alapján Keturakyte (2021) azt állítja, hogy az olyan tényezők mellett, mint az oktatási rendszer standardizáltsága és a szakmai elvárások szigorúsága, a munkakörülmények és a bérezés játszik szerepet a tanárok helyzetének az alakulásában. Finnországban a tanárok magasán képzettek, és a szakma nagy társadalmi megbecsülésnek örvend, Belgiumban magasak a bérek, de a decentralizált rendszer miatt változó a tanári presztízs, ezzel szemben Litvániában alacsonyak a bérek és magas a lemorzsolódási arány, ami negatívan hat a szakma presztízisére Keturakyte (2021).

Imre Anna (2015) két, egymástól lényegesen eltérő foglalkozási csoportot hasonlít össze, az oktatásban és az egészségügyben dolgozó pályakezdőket, a családi és iskolai háttérüket, munkapiaci és szakmai helyzetüket. Csak a pályakezdő tanárookra koncentrálva, Imre elemzése is rámutat a tanári szakmák alapkonfliktusára és ambivalens önképére. A pedagóguspályák presztízse alacsony, ami a munkapiaci lehetőségekben is visszaköszön, például a fizetésekben és a munka illeszkedésében (a megszerzett tudáshoz képest), valamint a pályaelhagyásban – ugyanakkor ezekhez képest a pedagógusok közérzete kevésbé rossz (a tanulmány írása idején), és akik a pályán maradnak, gyakran nagyobb elkötelezettséget és jobb alkalmazkodási készséget mutatnak. A globális tanári státuszindex alapján a tanári pálya presztízse Magyarországon a legalacsonyabbak közé tartozik egy nemzetközi összehasonlítás alapján (Lannert 2021). Tovább rontja a helyzetet, hogy maguk a (magyar) tanárok még annál is alacsonyabbra taksálják szakmájuk presztízst, mint ahogy azt a közvélemény megítéli.

A tanári hivatás társadalmi státuszát számos tényező alakítja. Egy török kvalitatív kutatás eredményei alapján a tanárok többsége saját hivatását alacsony státuszúnak ítéli, melyet szakmai (tanárképzés, foglalkoztatás, javadalmazás) és nem szakmai tényezők (a tanárok megítélése a médiában és a társadalmi változások) alakítanak (Mutluer 2019). A szerző legfontosabb problémák közé sorolta az alacsony béreket, a tanári autonómia hiányát, az oktatás minőségét, és az oktatáspolitikai változásokat.

Hargreaves és kutatócsoportja a tanárok státuszát vizsgálta Angliában a Teacher Status Project keretében. Eredményeiket hét megállapításban foglalták össze (2007: 1–2).

A felmérésben részt vevő nagyközönség egyharmada 2003-ban és 2006-ban is úgy vélte, hogy a tanárok társadalmi státusza leginkább a szociális munkásokéhoz hasonlítható, míg az iskolaigazgatók státusza leginkább a menedzsment tanácsadókéhoz azonos. Egyre növekvő arányban (18% 2003-ban és 20% 2006-ban) tartották a válaszadók a tanári fizetést – mint a státusz egyik alapvető mutatóját – vonzó tényezőnek a tanári pálya választása szempontjából.

A médiában megjelenő tanári ábrázolás egyre pozitívabbá és együttérzőbbé vált, amely ellentmond annak a tanárok körében elterjedt tévhitnek, hogy az újságírás alacsony státuszuk fenntartására törekedne. Az iskolák pedig egyre jobban megtanulták a média eszközeit használni tevékenységeik bemutatására a regionális sajtóban.

A tanárok és a hozzájuk kapcsolódó csoportok (pedagógiai asszisztensek, igazgatótanács tagok, szülők) következetesen úgy érzékelték, hogy a tanári hivatás kevésbé elismert, ugyanakkor erősen szabályozott és ellenőrzött. Mindkét csoport jelentős státuszcsökkenést érzékelt az elmúlt négy évtizedben. 1967-ben a tanárok státuszát egy ötös skálán 4,3-ra, míg az érintett csoportok 4,4-re értékelték. 1997-re ez az érték jelentősen csökkent (2,8 a tanárok és 3,2 az



érintett csoportok körében). 2006-ra a tanárok státuszérzékelése valamelyest javult (2,2-ről 2,5-re), míg az érintett csoportok körében kevésbé negatív volt a megítélés (2,7-ről 2,9-re).

A tanárokat nem feltétlenül foglalkoztatta túlságosan külső státuszuk, azonban nagyobb elismerést éreztek, amikor a szülők megbíztak bennük, és munkájukat értékelték. A szakmai együttműködések, az iskolai vezetés támogatása, valamint az önfejlesztésre fordított idő is hozzájárult a státuszérzetük pozitív megéléséhez. Ezenkívül a munkahelyi körülmények is befolyásolták, hogy milyen megbecsülést éreztek a környezetükben.

Az iskolák teljesítmény szerinti megosztottsága egyre nyilvánvalóbbá vált. Az erőforrások és lehetőségek eloszlása, valamint a szülők és más tanárok általi megítélés is jelentősen eltért a jól teljesítő és a rosszul teljesítő iskolák között. Ez a polarizáció erőteljesen befolyásolta a tanárok státuszérzetét: a jól teljesítő, jól felszerelt iskolákban dolgozó tanárok magasabb presztízst éreztek, míg a gyengébben teljesítő iskolákban dolgozók státusza csökkent.

A legtöbb tanár üdvözölte az új oktatáspolitikai kezdeményezéseket – például a munkaerő-reform és a kibővített iskolai programok – lehetőségét státuszuk növelésére. Azonban ezek tényleges hatása vegyes volt, mivel az iskolák eltérően alkalmazták az új politikákat. Ez arra utal, hogy szükség van egy helyi szinten érzékenyebb megvalósításra és párbeszédre.

Egyes tanársoportok – például kisebbségi etnikai háttérrel rendelkezők, korai fejlesztésben dolgozók, speciális nevelési igényű (SEN) tanárok, nevelési tanácsadók és helyettes tanárok – bizonyos fokú marginalizációt éreztek a szakmán belül, ami csökkentette státuszérzetüket. Például egyes kisebbségi etnikai háttérrel rendelkező tanárok esetében ez az előmeneteli lehetőségek korlátozottságának érzékeléséből fakadt. Sok helyettes tanár esetében a kollégák ambivalens hozzáállása okozta ezt az érzést, míg az SEN és nevelési tanácsadók esetében a rossz munkakörülmények járultak hozzá a státuszcsökkenéshez.

A jelentés kiemeli, hogy a tanárok státuszának javításához átfogó megközelítés szükséges, amely magában foglalja a közösségi kapcsolatokat erősítést, a szakmai fejlődési lehetőségek bővítést és a negatív társadalmi sztereotípiák lebontását.

Ahogy azt részletesen vázoltuk, ellentmondásos kép bontakozik ki a különböző kutatások eredményei alapján a tanárok önértékelését, önképét illetően. Ennek sajátossága, hogy a tanárok (nemcsak Magyarországon) a munkakörülményeik egy részével, továbbá a jövedelemmel és a presztízzsel elégedetlenek, miközben munkájuk tartalmi részével, vagy annak illeszkedésével elégedettek, vagy inkább elégedettek. A DPR adatbázisának az elemzése is ezt igazolja (Fónai – Csonka 2023). A diszcrepanciák gyakran együtt hatnak. A pályakezdő pedagógusok körében a legalacsonyabb a diplomás szülők aránya a vizsgált képzési területek közül; a pedagógusképzési területen végzetek körében 2021-ben az apák 26,9%-a, az anyák 28,5%-a volt diplomás, míg az összes képzési terület átlagában ez 36,1%, illetve 42,1% volt. Együttal azonban viszonylag jelentős a pedagógusok aránya a szülők (9,7%) és nagyszülők között (3,2%), a szülők és nagyszülők esetében egyaránt 9,7% (Fónai – Csonka 2023: 92–93), ami „dinasztikus hatásként” segíti, támogatja a kezdő tanárokat például a szakmai szocializációjukban, de korábban a pályaválasztásban is. A végzés után viszonylag gyorsan jutnak munkához, de ez közel áll a végzők átlagához. Zömmel alkalmazottak, és a foglalkoztatásuk szintje is magas. Ami különösen fontos, hogy munkájuk horizontális és vertikális illeszkedése is magas, azaz az egyetemen szerzett szakmai tudásukat véleményük szerint jól tudják alkalmazni, egyúttal kevés közöttük a túlképzett, vagy aki nem diplomás munkát végez.



Ezek a kedvező jelenségek, ugyanakkor emellett számos ellentmondásos vagy hátrányos, gyakran kifejezetten negatív jellemzőket és helyzeteket sorolhatunk. A pályakezdő tanárok viszonylag alacsony státuszú családokból érkeznek, emiatt középiskolájuk leginkább négyosztályos gimnázium és szakközépiskola (szakgimnázium, technikum), és kevésbé szerkezetváltó gimnázium. Családi hátterük miatt egyetemistaként jellegzetesen „első generációs, vagy nem-hagyományos hallgatók”, aminek a tanári munka során is komoly hatása és jelentősége van, az erre a hallgatói csoportra jellemző egyetemi életút és szakmai szocializáció miatt is. A pályakezdő pedagógusokban – ahogy azt a munkával és a munkájuk összetevőivel való elégedettségük mutatja, komoly diszkrepancia alakul ki, aminek legmegfoghatóbb tünete a társadalmi hasznosságuk, a presztízsük és a jövedelmük közötti ellentmondások (Fónai – Csonka 2023: 102–103).

ÖSSZEGZÉS

Tanulmányunkban a gyógypedagógia szakos hallgatók és gyógypedagógusok társadalmi hátterével, a pályaválasztással, a pályára vonatkozó elvárásaikkal, pályán maradásukkal és pályaelhagyásukkal foglalkozó írásokat elemeztünk.

Előzetes elvárásunkhoz képest a hazai és a nemzetközi irodalom elemzése azt mutatta, hogy a szakirodalomban kevés az empirikus kutatási eredményeket feldolgozó írás, fókuszukban a gyógypedagógia intézményi kérdései, és a gyógypedagógia szakma olyan tartalmi kérdései jelennek meg, melyek az integrált neveléssel és az inklúzióval kapcsolatosak (Fónai et al. 2021), továbbá az intézményi és szakmai tartalmi változások következtében a gyógypedagógia és a gyógypedagógusok változó szerepeivel foglalkoznak. Az átalakuló szakma és az átalakuló szakmai szerepek elemzése rámutatott, hogy a mentorprogramok, a szakmai támogatás, a tanári autonómia és a stabil finanszírozás mind kulcsszerepet játszanak a pályakezdő gyógypedagógusok pályán maradásában, ez azt is jelenti, hogy a pályán maradást multidimenziós tényezők határozzák meg, és ezt az oktatáspolitikai és foglalkoztatási döntéshozatal során is figyelembe kell venni.

A gyógypedagógusok helyzetét gyakran az általánosabb tanárkutatások keretében vizsgálják, két lehetséges aspektusban. Az egyik, amikor a kutatások több tanárprofesszióra, köztük a gyógypedagógusokra irányulnak, ez módot ad az egyes tanár szakmák közötti összehasonlításra is. A másik esetben inkább van szó a tanár professziók általánosabb vizsgálatáról, ugyanakkor e kutatások eredményei sok szempontból jellemzik a gyógypedagógusok helyzetét is, például a társadalmi rekrutáció és a társadalmi státusz vonatkozásában (Fónai 2012, Fónai – Csonka 2023). Az elmúlt negyedszázad tanárkutatásainak az eredményeiből két aspektust emelünk ki. Az egyik a tanárszakos hallgatók és a (pályakezdő) tanárok társadalmi rekrutációjára vonatkozik. Valamennyi képzési terület közül a pedagógusképzési területen a legalacsonyabb a diplomás szülők aránya, ami a gyakorló pedagógusok esetében is érvényesül, így jellemzően első generációs diplomásokról (korábbi szóhasználatnál első generációs értelmiségekről, a felsőoktatás szempontjából nem hagyományos, első generációs hallgatókról) van szó, ami befolyásolja egyetemi életútjukat (ami formális teljesítmény központú és kevésbé kapcsolatépítő (Pusztai – Szigeti 2021), és ebből következően szakmai szocializációjukat is. Családi hátterük jellegzetességei középiskolai tanulmányi útjukat is alakítja, kevesebben tanul-



nak szerkezetváltó gimnáziumokban. Ugyanakkor, bár a diplomás szülők aránya alacsonyabb a tanárok körében, mint más diplomások esetében, a diplomás szülők és nagyszülők között magas a tanárok aránya, ami jelentős „dinasztikus” hatást gyakorol, a szakmai szocializációjukra is. A másik jelenség, ami az empirikus tanárkutatások alapján megragadható, az az ellentmondás, ami a munkájukkal való szakmai, tartalmi elégedettség és a szakmájuk státusza között feszül, a tanárok ugyanis értékelik szakmájuk alacsony társadalmi státuszát, presztízsét és jövedelmi helyzetét, ami együtt jár a munkakörülmények negatívumaival (például az alacsony szakmai autonómiával) és ez a tartósan fennálló kettősség hozzájárulhat a pályaelhagyáshoz, de általában véve is a pedagógushivatások deprofesszionalizációjához is. Ezek a folyamatok és jelenségek megfigyelhetők a gyógypedagógusok körében is.

IRODALOM

- Antoniou, A.-S. – Pavlidou, K. – Charitaki, G. – Alevriadou, A. (2022): Profiles of teachers' work engagement in special education: The impact of burnout and job satisfaction. *International Journal of Disability, Development and Education*, 71(4): 650–667. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2022.2144810>
- Bács-Bán A. (2019): A szakmai pedagógusok (pedagógusi) pálya elhagyásának vizsgálata több dimenzióban 2. *Opus et Educatio*, 6(22): 257–269. <https://doi.org/10.3311/ope.312>
- Billingsley, B. S. (2004): Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education*, 38(1): 39–55. <https://doi.org/10.1177/00224669040380010401>
- Brendli, K. – Taylor, J. P. – Scott, L. A. – Hobson, J. – Powell, C. – Ruiz, A. (2022): Won't stop, can't stop: Alternative route to licensure special education teachers' persistence in their careers. *Journal of Education and Learning*, 11(6): 1–12. <https://doi.org/10.5539/jel.v11n6p76>
- Burján B. – Barthel B. (2021): Értelmileg akadályozott gyermekeket nevelő-oktató gyógypedagógusok tapasztalatai a szülőkkel való kapcsolattartásról. *Gyógypedagógiai Szemle*, 49(2–3): 156–176. <https://doi.org/10.52092/gyosze.2021.2-3.5>
- Chrappán M. (2010): Pályaelégedettség és karriertervek a pedagógus képzettségű hallgatók körében. In: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.
- Dupriez, V. – Delvaux, B. – Lothaire, S. (2016): Teacher shortage and attrition: Why do they leave? *British Educational Research Journal*, 42(1): 21–39. <https://doi.org/10.1002/berj.3193>
- Fico, M. (2024): Additional Pedagogical Education as a Prerequisite for Entering the Profession: Prestige of the Teaching Profession and Self-Efficacy. *Pedagogika / Pedagogy*, 153(1): 120–143. <https://doi.org/10.15823/p.2024.153.6>
- Flores, M. A. – Carvalho, A. A. – Ferreira, F. I. – Vilaca, M. T. (2013): *Back to the Future Legacies, Continuities and Changes in Educational Policy, Practice and Research*. Rotterdam: Sense Publishers <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-240-2>



- Fónai M. (2012): Tanár-szakos hallgatók professzió-képe: a deprofesszionizálódás esete? In: Pusztai G. – Fenyő I. – Engler Á. (szerk.): A tanárok tanárának lenni. Tanulmányok Szabó László Tamás 70. születésnapjára. Debrecen: Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ, 109–128.
- Fónai, B. – Barnucz, N. – Hüse, L. (2021): The possible contexts of inclusion and special educational needs in the light of an international research. *Acta Medicinae et Sociologica*, 12(32): 109–129. <https://doi.org/10.19055/ams.2021.05/31/6>
- Fónai M. – Csonka É. (2023): A végzett pedagógusok diplomás pályakövetése. *Educatio* 32(1): 85–106. <https://doi.org/10.1556/2063.32.2023.1.6>
- Fox, H. B. – Tuckwiller, E. D. – Kutscher, E. L. – Walter, H. L. (2020): What makes teachers well? A mixed-methods study of special education teacher well-being. *Journal of Interdisciplinary Studies in Education*, 9(2): 223–248. <https://doi.org/10.32674/jise.v9i2.2170>
- Hargreaves, I. – Cunningham, M. – Hansen, A. – McIntyre, D. – Oliver, C. – Pell, T. (2007): *The Status of Teachers and the Teaching Profession in England: Views from Inside and Outside the Profession*. University of Cambridge.
- Hart, S. M. (2024): Teacher candidates' perspectives on inclusive education: A case study of mentored inclusive research. *Journal of Pedagogical Research*, 8(1): 269–279. <https://doi.org/10.33902/JPR.202424614>
- Hegedűsné Dudás D. (2023): A pedagógusok és logopédusok pályamotivációja. In: Egri, T. (szerk.): *Tanulmánykötet a XIV. Országos Taní-Tani Konferenciáról*. Miskolc: Miskolci Egyetemi Kiadó, 93–100.
- Imre A. (2015): Tanulmányi és tapasztalatszerzési utak pályakezdők körében. In: Pusztai G. – Kovács K. (szerk.): *Ki eredményes a felsőoktatásban?* Nagyvárad – Budapest: Partium Könyvkiadó, P.P.S. – Új Mandátum Könyvkiadó, 215–232.
- Kefallinou, A. – Symeonidou, S. – Meijer, C. J. W. (2020): Understanding the value of inclusive education and its implementation: A review of the literature. *Prospects*, 49(3–4): 203–217. <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09500-2>
- Keturakyte, J. (2021): The prestige of teaching professions in the EU. *A Managerial and Economic Study of Educational Systems in Belgium, Finland, and Lithuania*. Faculty of Economics and Business – Campus Brussels Warmoesberg.
- Kleinlein, E. – Jovanović Milanović, O. (2024): Reflecting on Teacher Identities in Inclusive and Intersectional Perspectives. *European Conference on Educational Research Proceedings*. <https://www.conftool.com/ecer2024/index.php>
- Lannert J. (2021): *Zárótanulmány az emberierőforrás-szűkösségekről a magyar közoktatásban*. Budapest: T-Tudok Tudásmenedzsment és Oktatókutatató Központ Kft.
- MacBeath, J. (2012): *Future of Teaching Profession*. Education International Research Institute.
- Mutluer, Ö. – Yüksel, S. (2019): The Social Status of the Teaching Profession: A Phenomenological Study. *Journal of Teacher Education and Educators*, 8(2): 183–203.
- Paksi B. – Schmidt A. – Magi A. – Eisinger A. – Felvinczi K. (2015): Gyakorló pedagógusok pályamotivációi. *Educatio*, 24(1): 163–82.



- Paksi B. – Veroszta Zs. – Schmidt A. – Magi A. – Vörös A. – Felvinczi K. (2015): *Pedagógus – pálya – motiváció. Kutatási tapasztalatok a pályamotiváció és a lelki egészség vizsgálata alapján. A pedagógusok pályamotivációit és lelki egészségét feltáró kutatás eredményeinek összefoglalása I–II. kötet.* Budapest: Oktatási hivatal
- Pusztai G. – Szigeti F. (2021) (szerk.): *Lemorzsolódási kockázatok és erőforrások a felsőoktatásban.* Oktatókutatók Könyvtára 12. Debrecen: CHERD-H.
- Stromquist, N. P. (2018): *The Global Status of Teachers and the Teaching Profession.* Education International, September.
- Saiyam, Y. S. – Sahu, M. – Koshale, S. – Sontake, P. – Thakur, N. – Sharma, H. (2024): The future of special education in India: Challenges, opportunities and innovation. *International Journal of Social Impact*, 9(1): 56–64.
- Sundqvist, C. – Hannås, G. (2021): Same vision, different approaches: Special needs education in light of inclusion in Finland and Norway. *European Journal of Special Needs Education*, 36(1): 89–110. <https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1786911>
- Szabó D. (2015): A fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatos holisztikus megközelítések kialakulásának összefüggései. *Magyar Pedagógia*, 115(4): 319–341. <https://doi.org/10.17670/MPed.2015.4.319>
- Szabó D. (2024): A SNI tanulókat érintő oktatási egyenlőtlenségek értelmezéseinek szakpolitikai, társadalmi és emberjogi dimenziói. *Iskolakultúra*, 34(8): 79–110. <https://doi.org/10.14232/iskult.2024.8.79>
- Theobald, R. J. – Goldhaber, D. – Naito, N. – Stein, M. L. (2021): The special education teacher pipeline: Teacher preparation, workforce entry, and retention. *Exceptional Children*, 88(1): 65–85. <https://doi.org/10.1177/00144029211010162>



Gyógypedagógia szakos hallgatók és pályakezdő gyógypedagógusok társadalmi háttere, pályaelképzelései és a pályakezdés jellegzetességei II.

Fónai Mihály
Szabó Diána

FÓNAI MIHÁLY: ny. egyetemi tanár, Debreceni Egyetem, Humán Tudományok Doktori Iskola;
fónai.mihaly@arts.unideb.hu

SZABÓ DIÁNA: doktorjelölt, Debreceni Egyetem, Humán Tudományok Doktori Iskola;
szdkloe@gmail.com

ABSZTRAKT A tanulmány első része a gyógypedagógusok társadalmi helyzetét, a pályaválasztást, a pályamaradást és a pályaelhagyást vizsgáló elméleti írásokat és kutatási előzményeket mutatta be. A szakirodalom elemzése azt mutatja, hogy kevés empirikus kutatás vizsgálta a gyógypedagógusok rekutációját és szakmai életútját, azok is jelentős mértékben a tanárok helyzetét vizsgáló kutatások részeként jelennek meg. A hazai, kevés számú empirikus kutatás a gyógypedagógusok demográfiai összetételére (például a nők arányára) és a szakmával összefüggő elvárásaira és a pályaelhagyás okaira fókuszál. A tanulmány saját eredményei a Diplomás Pályakövető Rendszer adatbázisának a másodelemzésén alapulnak. Az empirikus eredmények azt mutatják, hogy a gyógypedagógusok alsó-középosztálybeli és középosztálybeli társadalmi csoportokból és milióból érkeznek a szakmába, jellemzően első generációs hallgatóként tanulnak a felsőoktatásban. Pályaválasztásukra az intrinzik motivációk gyakorolnak nagyobb hatást, ugyanakkor elmondható, hogy a gyógypedagógia kedvező munkaerőpiaci pozíciói miatt elvárásaik és elégedettségük lényegesen eltér más tanár szakmákétól. Kedvezőbbnek mondható helyzetük miatt a pályaelhagyási szándékuk is alacsonyabb, az esetleges pályaelhagyás és szakmaváltás mögött a szakmai autonómiára, az alacsony presztízsré és jövedelemre vonatkozó vélemények játszanak szerepet.

Kulcsszavak: gyógypedagógia szakos hallgatók, gyógypedagógusok, társadalmi háttér, pályaválasztás, pályán maradás

Social background, career aspirations and characteristics of starting careers of special education students and novice special education teachers II.

ABSTRACT The first part of the article presented theoretical writings and previous research examining the social status of special education teachers, career choice, career retention, and career abandonment. The analysis of the literature indicates that few empirical studies have investigated the recruitment and professional career paths of special education teachers, and those that exist are largely part of research focusing on the status of teachers in general. The limited Hungarian empirical research primarily focuses on the demographic composition of special education teachers (such as the proportion of women), their expectations related to the profession, and the reasons for leaving the field. The study's own findings are based on secondary analysis of data from the Graduate Career Tracking System. Empirical results show that special education teachers come from lower-middle and middle-class social groups and backgrounds, typically as first-generation higher education students. Their career choice is primarily influenced by intrinsic motivations. However, it can also be stated that, due to the favourable labour market position of special education, their expectations and job satisfaction differ significantly from



those of other teaching professions. Given their relatively favourable situation, their intention to leave the profession is lower. When career abandonment or switching professions does occur, factors such as perceptions of professional autonomy, low prestige, and income levels play a role.

Keywords: special education students, special education teachers, social background, career choice, retention

BEVEZETÉS

Ahogy arra a tanulmány első részében utaltunk, a kutatási eredmények azt mutatják, hogy a pedagógusképzések, beleértve a gyógypedagógiai képzést, hallgatóinak a jelentős része alacsonyabb társadalmi státuszú családokból érkezik, ami részben hozzájárul a szakmai alacsony státuszához és presztízséhez, valamint az ebből következő szakmai elégedetlenséghez és pályaelhagyáshoz is (Lannert 2021, Saiyam et al. 2024).

A tanulmány célja, hogy képet adjon a gyógypedagógus hallgatók és frissdiplomás gyógypedagógusok munkaerőpiaci helyzetéről, pályára lépési sajátosságairól és szakmai elégedettségéről. Az eddigi kutatások rámutattak, hogy a pedagóguspálya presztízsének csökkentése és az anyagi elismerés hiánya jelentős hatással van a pályaelhagyásra. A gyógypedagógusok helyzete azonban sajátos, mivel az inkluzív oktatás terjedése, és a SNI tanulók növekvő létszáma egyre növekvő keresletet generál a szakmában, miközben a szakmai támogatás és a munkakörülmények sok esetben nem kielégítőek. E tényezők egyúttal hatást gyakorolnak a pályaelhagyásra és a szakmaváltási tervekre is. A következő fejezetek részletesen elemzik ezen tényezők összefüggéseit.

GYÓGYPEDAGÓGUSOK ÉS GYÓGYPEDAGÓGIA SZAKOS HALLGATÓK AZ EMPIRIKUS KUTATÁSOKBAN

A hazai és a nemzetközi szakirodalomban nagyon alacsony az empirikus kutatásokat elemző tanulmányok száma, ami azt mutatja, hogy a gyógypedagógusokat kevés empirikus kutatás keretében vizsgálják, ezért is tartjuk fontosnak jelen tanulmányban ismertetett másodelemzésünket. Az általunk elemzett empirikus kutatások jelentős része alacsony elemszámú, és jelentős mértékben kvalitatív módszereket alkalmazó kutatás, kevés a nagy elemszámú kvantitatív kutatás és elemzés. Ezek a kutatások a következő kérdésköröket vizsgálják: a pályaválasztást, a pályaválasztás során érvényesülő motivációkat, a pályával való elégedettséget, annak összetevőit, a pályaelhagyást, illetve a pályán maradást, valamint a gyógypedagógusok társadalmi háttérét.

Az elmúlt negyedszázadban a gyógypedagógusokat vizsgáló empirikus kutatások közül Balázs és Bass (2005) kutatása emelkedik ki, mivel ez volt a legátfogóbb, vizsgálták a gyógypedagógusok demográfiai háttérét, motivációikat, a főiskolára kerülést, az életpálya- és munkahelytörténetet, a szakmai előmenetelt és a családi változásokat (jelen tanulmányban csak néhány eredményt emelünk ki). A szerzők kutatásuk tervezésekor szembesültek a nagymértékű pályaelhagyással. A Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanári Főiskolán 1970 és 2000 között végzett 15 ezren végeztek. Gyógypedagógiai intézményekben 8343-an dolgoztak 2000-ben, közülük 5093-an voltak gyógypedagógusok (Balázs – Bass 2005: 3-4). Kutatásukhoz három életkori kohorszt alakítottak ki, ezekből vettek 1500 fős reprezentatív mintát, és végül 534 főt



érték el. A nők aránya a mintában 91% volt (a 70-es évek végén 87%). Mivel a kutatás évében még csak a „Bárczin” folyt gyógypedagógus oktatás, érthető, hogy végzés után a fővárosnak nagy elszívó hatása volt a más régiókból érkezőkre, ugyanakkor 1979-hez képest a budapesti hallgatók aránya 50%-ról 32%-ra csökkent. A vizsgált időszak egészét tekintve a budapestiek arányának a csökkenése mellett a községekből származók aránya is radikálisan csökkent (11,3%-ról 2,7%-ra – a végzett hallgatók születési helye szerint). Ez azt jelenti, hogy a gyógypedagógusok csaknem kétharmada (65,9%) városokból érkezett a szakmába.

A vizsgált mintában a szakra jelentkezés nagyban befolyásolta az érintettség: a jelentkezők 15%-ának a családjában élt fogyatékos személy. A jelentkezés legfőbb motivációja a „hivatás” volt, a nappali tagozaton végzettek esetében 35,6%, a levelezőn végzettek esetében 32,0%, emellett még a „szakos érdeklődésnek” volt nagyobb szerepe (13,3%, illetve 5,2%). A végzett gyógypedagógusok 92,5%-a a szakmában helyezkedett el, ám csak 19,4%-nak sikerült az elképzelései szerint elhelyezkedni, pályakezdekőskor komolyabb nehézséggel csak 7% találta magát szemben. Ettől függetlenül valamilyen mértékű problémával mindenki küzdött, az első munkahellyel való elégedetlenség fő okai a munkahelyi vezetéssel való kapcsolat (25,1%), a munkahely rossz anyagi ellátottsága (25,1%), szaktudásuk hiányossága (17,8%), és munkatársaik szaktudásának a hiányossága (12,7%) volt. Munkájuk és végzettségük illeszkedése viszonylag magas volt, a munkaidő 14,4%-ban végeztek nem gyógypedagógiai munkát. Munkakörülményeik értékelésében az egyéni sikereket (4,1 egy ötfokozatú skálán) és a munkatársi kapcsolatokat emelték ki (4,1), kevésbé voltak elégedettek a szakmai elismertséggel (3,3), az eszközellátottsággal (3,2) a szakmai előmeneteli lehetőségekkel (2,9) és az anyagi elismertséggel (2,5). A válaszolók hasonlóan látták a gyógypedagógiai szakma elismertségét is: emberi, karitatív „előnyök” (3,5), szakmai előrelépés (3,1), társadalmi presztízs (2,9), anyagi elismertség (2,3) (Balázs – Bass 2005: 10–11).

A gyógypedagógusok társadalmi háttérét vizsgáló hazai tanulmányok jelentős része a DPR adatbázisát elemzi (többek között: Chrappán 2010, Imre 2015, Hegedűs 2015, Fónai – Csonka 2023). Kiss (2013) az alacsony státuszú szakok nappali tagozatos, alapszakos hallgatóinak a társadalmi háttérét, iskolai előmenetelét és munkaerőpiaci integrációját vizsgálta, elemzéséből a gyógypedagógus szakos hallgatókra vonatkozó eredményeket emeljük ki. Az elemzésbe olyan alapszakokat vont be, melyek a 2008-2011 közötti felvételi eljárásban a felvett hallgatók átlagpontszámát tekintve a rangsor utolsó tizenöt szakja közé kerültek. Az „alsó szakok” demográfiai sajátossága, hogy azokat kevés kivétellel 70 százalék körüli női többség (négy szakon pedig ugyanilyen férfi többség, pl. a könnyűipari mérnök, vagy környezettan szakon), és erős községi felülreprezentáltság jellemzi. Ezekben az években az összes nappali alapszakos hallgató körében az apák 36,1, az anyák 42,8 százaléka volt diplomás, ezzel szemben az alacsony státuszú szakok hallgatói esetében az apák 20,1, az anyák 31,2 százaléka volt diplomás. A vizsgált szakok közé három szak került a pedagógiai képzési területre, ezek körében ugyanezek a mutatók a következők voltak: felsőfokú végzettségű volt az óvodapedagógusok és tanítók esetében az anyák 28,9, az apák 18 százaléka, ezzel szemben a gyógypedagógusok körében az apák 29,3, az anyák 42,5 százaléka volt diplomás. Ez azt jelenti, hogy a gyógypedagógia szakos hallgatók társadalmi háttére a szülők végzettsége alapján inkább állt közelebb az összes alapszak átlagához, és lényegesen magasabb volt, mint az alacsony státuszú szakok átlaga.

A hallgatók társadalmi helyzetét közvetetten jelző mutatót, a hátrányos helyzetért igényelt többletpontot vizsgálta Hegedűs (2015). A 2012, 2013 és 2014-ben felvett hallgatók esetében



nappali tagozatos képzésen a gyógypedagógusok 9,1%-a vett igénybe hátrányos helyzetért többletpontot, míg levelező tagozatos képzés esetében 1,8%, az összes hallgató esetében a megfelelő mutató 5,6%, illetve 1,4%, azaz megállapítható, hogy az adatbázis átlagához képest a gyógypedagógiára felvett hallgatók hátrányosabb helyzetűek (Hegedűs 2015: 29). Láttuk (Kiss 2013), hogy a gyógypedagógia szakos hallgatók családi társadalmi háttere (a szülők iskolai végzettsége) kedvezőbb, mint más pedagógia szakosoké, ennek ellenére 2012–2014 között magasabb volt a hátrányos helyzetűek aránya az összes aktív hallgatóhoz képest (ennek regionális okai is lehetnek, ehhez lásd: Hegedűs 2015: 30). Munkaerőpiaci pozícióik kifejezetten kedvezők voltak, a vizsgált időszakban 5% volt a munkanélküliek aránya, szemben más frissdiplomás csoportok akár 10%-s rátájával. A végzett gyógypedagógusok 92%-a a saját szakmájában dolgozik, ami a hivatásuk melletti elköteleződésük mellett azt is jelzi, hogy nagy a kereslet a munkájukra.

Több szak hallgatóinak társadalmi hátterét és a pályaválasztás motivációit vizsgálta 2017/18-ban és 2018/19-ben a Debreceni Egyetem Gyermekeknevelési és Gyógypedagógiai Karán Pető és Hegedűs (2021). Mintájukba 323 hallgató került (153 fő gyógypedagógia, 126 fő óvodapedagógus, 36 fő csecsemő- és kisgyermeknevelő és 7 fő szociálpedagógia szakos hallgató). A szülők iskolai végzettsége hasonló ahhoz, amit közölt (2013), és a szakok között a gyógypedagógus hallgatók szüleinek volt a legmagasabb az iskolai végzettsége. A szakválasztásra 11 állítással kérdeztek rá egy négyfokozatú skálán, a gyógypedagógia szakosok leginkább tudásuk gyarapítását, a könnyű elhelyezkedést, az elismert foglalkozást és a jól jövedelmező állást emelték ki a másik két szakhoz képest, ami azt mutatja, hogy a pályaválasztás során jól ismerték a szakma kedvező munkaerőpiaci pozícióit. Ezt a pozitív szakmaképet mutatja az is, hogy a hallgatói klaszterek alapján az életpálya építők és a piac-orientáltak közé kerültek Pető – Hegedűs 2021: 12–14).

A hallgatók pályaelvárásaitól lényegesen különbözik a már dolgozó gyógypedagógusok véleménye. Esetükben a pályaválasztásra és a pályán maradásra leginkább a belső motivációk hatnak (ez a hallgatók esetében is érvényesül), mint például a segíteni akarás másokon. Ugyanakkor az olyan külső tényezők, mint az alacsony társadalmi és anyagi megbecsültség, a pályaelhagyás leggyakoribb oka (Hegedűsné 2023). Hegedűsné szakirodalmi elemzésének az eredményei, és saját interjúk kutatásának tapasztalatai azt mutatják, hogy a pedagógusok és a logopédusok pályamotivációja negatív irányba változott, az alacsony bérek, a gyenge karrierlehetőségek és az ezek miatt észlelt alacsony társadalmi megbecsültség miatt (Hegedűsné 2023). E tényezők mellett pályaelhagyásra ösztönöznek a kedvezőtlen munkakörülmények, a professzionális kihívások hiánya, a szakmai továbbképzések hozzáférhetősége, és az adminisztráció (Bács-Bán 2019). Sok szempontból hasonló következtetéseket fogalmaz meg N. Tóth is (2014), kutatása alapján úgy látja, hogy az alacsony presztízs és jövedelem kihat a szakmai fejlődés lehetőségeinek és a munkával elégedettségnek a megítélésére is, rosszabbnak látva, érzékelve azokat. A hallgatók és a pályán lévők véleményének az eltérése nem jelenti azt, hogy a hallgatók például ne ismernék a választott szak illetve szakma tényleges helyzetét, presztízsét, jövedelmi lehetőségeit (ehhez lásd: Fónai 2018) – sokkal inkább arról lehet szó, hogy a pályaválasztáskor olyan tényezők motiválják őket, melyek a szakma, hivatás tényleges vagy vélt jellemzői alapján, például az altruizmus kapcsán hatnak. A frissdiplomások esetében a hivatás megítélését a pályakezdés bizonytalanságai, a „kapunyitási pánik” is alakítja (Molnár 2014). Paksiék kutatása is hasonló eredményeket hozott (Paksi – Veroszta et al. 2015). A kuta-



tás végzős középiskolások, tanárszakos hallgatók, tanárok, és pályaelhagyók körében folyt. A szakirodalomban intrinzik és extrinzik motivációkat különböztetnek meg, a pályaválasztás és a pályán maradás szempontjából az intrinzik motivációk látszanak meghatározó tényezőknek. A felsőoktatásba (pedagógus szakokra) jelentkezők és pedagógia szakos hallgatók számára a munkanélküliség elkerülése és a szakmai, intellektuális fejlődés a legvonzóbb, kevésbé fontos a karrier, a magas jövedelem és a társadalmi megbecsülés – ezt a korábbiakban is kifejtettük. Ez a mintázat jellemző a gyógypedagógia szakosokra is, bár esetükben fontosabb a társadalmi megbecsülés és a magasabb jövedelem, ezt részben a majdani munkaerőpiaci esélyeik is alakíthatják. A kutatásban használt FIT-Choice-skála alsókálainak átlagértékei alapján a pedagógus szakos hallgatók és a gyakorló pedagógusok között utóbbiak javára jelentősebb különbség van a társadalmi hozzájárulás, a képesség, az állásbiztonság és a társadalmi egyenlőtlenségek erősítése területén (Paksi – Veroszta et al. 2015).

A pályán lévő gyógypedagógusok legtöbb szempontból más tanárokhoz hasonlóan ítélik meg saját helyzetüket és jövőképüket. Tóthné empirikus vizsgálatában 73 logopédust kérdezett meg, akik 2018 és 2022 között szereztek meg diplomájukat (Tóthné 2023). A szakma helyzetének a megítélését jelentős mértékben befolyásolja, hogy milyenek a munkakörülmények, és azokkal mennyire elégedettek a pályán lévők. A vizsgált mintában a válaszolók egyharmada nem, vagy csak kismértékben elégedett a munkakörülményekkel és feltételekkel, amit leginkább a fejlesztő és terápiás eszközökkel és helyiségekkel kapcsolatos problémák alátámasztanak. Összességében a vizsgált minta 76%-a nem elégedett a munkakörülményeivel, miközben 22%-uk pozitívként emelte ki a kollégákat és a támogató szakmai háttért. Jelentős különbség van abban, hogy mennyire érzik jól magukat munkahelyükön, és az anyagi, valamint a társadalmi megbecsültség érzete között; miközben csak 15%-uk érzi magát nem jól, vagy csak kismértékben nem jól, 74%-uk egyáltalán nem elégedett az anyagi megbecsültséggel, és 56%-uk érzi azt, hogy egyáltalán nem becsülik meg őket társadalmilag (Tóthné 2023: 210–211). Ehhez képest magas azoknak az aránya, akik távlatilag is logopédusok akarnak maradni (70%), a biztos, vagy vélt pályaelhagyás oka legtöbbször az anyagi megbecsülés hiánya. A munka összetevőivel való elégedettség más kutatások alapján hasonló eredményeket mutat, a tanárok, miközben elégedettek munkájuk tartalmi, tárgyi és személyi feltételével, elégedetlenek a jövedelemmel és társadalmi megbecsültséggel (Imre 2015), ami mindenképpen hozzájárul a pályaelhagyáshoz is.

Sok szempontból adaptálhatók a pálya elhagyás tényezőit illetően a szociális szakemberek mobilitási szándékát és munkahelyváltási terveit vizsgáló kutatás eredményei (Győri – Perpék 2023). Kutatásuk kvantitatív eredményei alapján (700 fős mintán) azt találták, hogy a szociális szakemberek csaknem egyharmadát (30%) jellemezte komoly mobilitási szándék. Legérzékenyebbek a férfiak, a fiatalabbak, a párkapcsolatban és a nehéz anyagi körülmények között élők voltak, és inkább előfordul az állami fenntartású intézményekben. Ezekben az intézményekben kisebb mértékű az autonómia, kevesebb a lehetőség a szakmai fejlődésre, ezek növelik a munkával való elégedetlenség érzetét, és hozzájárulhatnak a munkahely elhagyásának a szándékához. Ez nem feltétlenül jelent pálya elhagyást (mi inkább erre utalunk a tanulmányban). Győriék kutatásában a szakemberek legnagyobb hányada (59%) munkakör- és/vagy munkaterület-váltást és egy kisebb hányada (13,8%) intézményváltást tervezett a szociális szférán belül, ugyanakkor egy nem elhanyagolható hányaduk (24,5%) elhagyni szándékozik a szakmát (Győri – Perpék 2023: 20).



MÓDSZER ÉS MINTA, LIMITÁCIÓK

Tanulmányunk a DPR aktív hallgatói és frissdiplomás adatbázisainak a másodelemzésén alapul. A DPR adatfelvételekre 2010 óta kerül sor az aktív és a frissdiplomás hallgatók körében, ez utóbbi csoportot 2019-ig a lekérdezés előtt egy, három, illetve öt évvel korábban végeztek jelentették, 2019 után az egy és öt éve végeztek. A DPR első szakaszában az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., ezt követően az Oktatási Hivatal koordinálta és koordinálja az adatfelvételeket, a központi kérdőívekbe az egyes intézmények saját kérdésblokkjait is beilleszthetik. Az online kérdőíveket az intézmények küldik ki aktív és végzett hallgatóiknak. Ezt követően az adattisztítás után az adatbázisokat az Oktatási Hivatal alakítja ki, és az aktív, illetve végzett hallgatói adatbázisok alapján súlyozás alapján országosan reprezentatív adatbázisokat alakít ki. Jelen tanulmányban a 2023-as adatfelvételek adatbázisait elemezzük. Az aktív hallgatói lekérdezésre 2023 tavaszán került sor, ekkor összesen 218 396 fő volt alap-, mester- és osztatlan képzésben. Az adatfelvétel eredményeként kialakított tisztított adatbázis elemszáma 29 210 fő volt (DPR 2023 aktív hallgatók). A frissdiplomások (abszolutóriumot szerettek) körében 2023-ban a 2018-ban és a 2022-ben végzetteket keresték meg (jelen tanulmányban az eredményeket az adatfelvétel éve alapján közöljük). A végzetek száma 2018-ban 53 343 fő, míg 2022-ben 54 555 fő volt. Az online kérdőíves adatfelvétel során gyűjtött, összesített és tisztított 2023. évi országos adatbázis 9764 válaszadó válaszait tartalmazza. A reprezentativitás érdekében az adatokat súlyozással igazították az alapsokasági arányokhoz, így a kutatás adatai országos érvényességgel bírnak a fent leírtak figyelembevételével (DPR 2023 frissdiplomások).

Elemzésünk meghatározó limitációja, hogy a gyógypedagógus hallgatók és frissdiplomások adatbázisa a GDPR szabályozás miatt elkülönítetten áll rendelkezésre. Emiatt csak különálló adatbázisok elemzésére nyílt lehetőségünk, ami megnehezíti az eredmények értelmezését, különösen a bonyolultabb statisztikai eljárások (pl. a faktorelemzések) alkalmazása során. Továbbá nem volt mód longitudinális elemzésre, így a hallgatói életutak – a tanulmányok kezdetétől a munkaerőpiaci integrációig – közvetlen követése nem valósulhatott meg. Ezért a tanulmány az egyes mintákra vonatkozó alapmegoszlások, kereszt táblák közlésére, és átlagok összehasonlítására épül.

EMPIRIKUS EREDMÉNYEK: GYÓGYPEDAGÓGUS HALLGATÓK ÉS FRISSDIPLOMÁSOK SZOCIODEMOGRÁFIAI HÁTTERE, KÉPZÉSI ÉS MUNKAERŐPIACI ÚTJA

Szociodemográfiai háttér

Ahogy ez előző fejezetben bemutattuk és elemeztük, a gyógypedagógus hallgatók és a pályán lévő gyógypedagógusok családi, társadalmi háttérét nagyon kevés hazai és nemzetközi empirikus kutatás vizsgálta. Ezek és a pedagógus hivatásokat vizsgáló kutatások eredményei alapján megfogalmazható, hogy a gyógypedagógusok alsó-középosztálybeli, középosztálybeli családokból érkeznek, a (hazai) pedagógiai képzési terület többi szakjához képest valamivel magasabb társadalmi státuszú családokból. Ennek a pályaválasztásra és a pályához kapcsolódó elvárásokra, a pályaszocializációra, valamint a gyógypedagógusok szakmai munkájára is



hatása van (Burján – Barthel 2021, Bács-Bán 2019, Hegedűsné 2023, N. Tóth 2014, Ladnai – Tóth-Szerecz 2024)), ezért is fontos vele foglalkozni.

A legszembetűnőbb demográfiai tény, hogy a gyógypedagógia szakos hallgatók, és a gyógypedagógusok között is extrém magas a nők aránya (1. táblázat).

1. táblázat. A hallgatók megoszlása nemek szerint, %

	Gyógypedagógia szakos hallgatók	Pedagógiai képzési terü- let hallgatói	Összes képzési terület átlaga	Frissdiplomás gyógy- pedagógusok	Összes képzési terület átlaga, frissdiplomások
Nők	97,2	80,2	54,3	98,3	57,6
Férfiak	2,8	19,8	45,7	1,7	42,4

Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

A gyógypedagógia az adatok alapján szinte kizárólagosan „női” szakma – ennek okait jelen tanulmányban nem elemezzük. A pedagógiai képzési terület többi hivatásában is női túlsúly érvényesül, az összes hallgatóhoz és frissdiplomáshoz képest kétszer annyi a nők aránya. Bár az okokat nem vizsgáljuk, a diplomás foglalkozások „elnőiesedése” akkor következik be, amikor a foglalkozások, szakmák státusza romlik, például alacsonyak a jövedelmek és a szakma társadalmi presztízse (Fónai – Csonka 2023). E területekről (oktatás, egészségügy, közigazgatás) a férfiak elvándoroltak, helyükre egyre magasabb számban és arányban érkeztek nők. Kivétel ez alól, ha egy foglalkozás, hivatás eleve úgy alakult ki, hogy csak nők alkották, például óvónők, védőnők, ápolónők, a magyar nyelvben a hivatások megnevezésében is benne volt a „nő”. Ugyanakkor ez a fajta „hivatástörténet” is magán viseli a hivatások „elnőiesedésének” jegyeit, az alacsony státuszt, jövedelmet és presztízst. A magyar közoktatás szerkezeti változásai miatt a középiskolák típusa is hatást gyakorol az egyes szakmák társadalmi helyzetére, vice versa, az egyes szakmák, hivatások rekrutációja a középiskolák típusa alapján is lényegesen eltér (2. táblázat) – mivel a gyógypedagógia szakos hallgatók és a frissdiplomás gyógypedagógusok szociodemográfiai mutatói lényegesen nem térnek el egymástól, a továbbiakban csak a hallgatók adatait közöljük.

2. táblázat. Milyen típusú középiskolában szerzett érettségit, %

	Gyógypedagógia szakos hallgatók	Pedagógiai képzési terület hallgatói	Összes képzési terület átlaga
Gimnázium hagyományos négy osztály	48,8	47,9	43,7
Gimnázium 5 osztályos, nyelvi előkészítő	18,3	14,3	16,0
6, 8 osztályos vagy kétannyelvű	12,8	12,9	19,3
Technikum (korábban szakgimnázium)	16,6	21,8	18,4
Egyéb	3,4	3,1	2,6

Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023



A magyar középfokú oktatás intézménytípusai között a szakirodalomban az ún. „szerkezetváltó” középiskolák szelekciós előnyét emelik ki a kutatások (Kiss 2020), azaz a hat-és nyolcosztályos és nyelvi előkészítő osztályokét. Az ezekből a középiskolákból érkező hallgatók aránya a pedagógiai képzési területen alacsonyabb, mint az összes aktív hallgató körében, egyúttal magasabb a technikumból érkező hallgatók aránya – ez a képzési terület hallgatóinak a társadalmi összetételére is utal a hivatkozott szelekciós mechanizmus miatt. A pedagógiai képzési területen belül a gyógypedagógia szakos hallgatók körében a nyelvi előkészítő gimnáziumok aránya magasabb, és alacsonyabb a technikumból érkezőké, ami a képzési területen belüli magasabb státuszt eredményez. A középiskola típusa mellett még jobban megmutatja a hallgatók társadalmi státuszát a szülők iskolai végzettsége, ami a felsőoktatásba való bejutásra is komoly hatást gyakorol (Boliver 2011, Boliver – Wakeling 2016, Fónai – Csonka 2023) (3–4. táblázat).

3. táblázat. Mi volt az Ön édesapjának legmagasabb iskolai végzettsége akkor, amikor Ön 14 éves volt?

	Gyógypedagógia szakos hallgatók	Pedagógiai képzési terület hallgatói	Összes képzési terület átlaga
Legfeljebb 8 általános	3,6	4,8	3,8
Szakmunkásképző, szakiskola	28,2	32,9	23,0
Érettségit adó középiskola	34,1	29,5	29,1
Főiskola, egyetem	31,3	29,5	41,0
Nem tudja, nem ismerte, nem élt	2,8	3,4	3,1

Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

A pedagógiai képzési terület hallgatói között az apák iskolai végzettsége lényegesen alacsonyabb az összes képzési terület hallgatói átlagánál, ez különösen a diplomás apák arányában ragadható meg. Az adatfelvétel évében a pedagógiai képzési területhez már nemcsak a korábbi pedagógus szakok (gyógypedagógia, óvodapedagógia, tanító, szociálpedagógia) tartoztak, az osztatlan tanárképzés bevezetése után a tanár szakok (általános és középiskolai tanár) is ide kerültek, korábban más képzési területekhez tartoztak. Az osztatlan tanárképzés és a bolognai képzés felfutása eredményekét 2016 után már a teljes tanárképzési vertikumról vannak adataink (lásd ehhez: Fónai – Csonka 2023), ennek függvényében is alacsony az apák között a diplomások aránya, legtöbben szakmunkások és érettségit adó középiskolát végeztek. A gyógypedagógia szakos hallgatók körében az apák iskolai végzettsége valamivel magasabb volt, mint a pedagógusképzési területen, ám a diplomás apák aránya köztük is lényegesen alacsonyabb az összes hallgatóhoz képest.



4. táblázat. Mi volt az Ön édesanyjának legmagasabb iskolai végzettsége akkor, amikor Ön 14 éves volt?

	Gyógypedagógia szakos hallgatók	Pedagógiai képzési terület hallgatói	Összes képzési terület átlaga
Legfeljebb 8 általános	4,8	6,2	3,9
Szaktanárképző, szakiskola	16,9	17,3	11,9
Érettségire adó középiskola	34,4	35,3	33,3
Főiskola, egyetem	43,2	40,0	49,8
Nem tudja, nem ismerte, nem élt	0,7	1,1	1,1

Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

Az anyák iskolai végzettsége a hallgatók körében már hosszabb időszak óta meghaladja az apák iskolai végzettségét, ez így van az összes hallgató, a pedagógusképzési képzési terület, és a gyógypedagógiai szakos hallgatók esetében is. Ezt alapvetően a két nem között a 2000-es években kialakult iskolai végzettségbeli eltérés alakítja, a folyamatnak és jelenségnek a szakirodalomban nincs konszenzusos magyarázata, sokan az eltérő középiskolai életútban és a nemek eltérő tanulási motivációiban látják az okokat (Keczer 2012). Az anyák végzettsége alapján kialakult különbségek tendenciájukat tekintve nem térnek el lényegesen az apák esetében megfigyelttől, azaz a pedagógusképzési területen a legalacsonyabb a diplomás anyák aránya, a gyógypedagógia szakos hallgatók esetében ez magasabb, mint a saját képzési területük átlaga. Az anyák magasabb iskolai végzettségének már középtávon is két területen lehet hatása, a pályaválasztás esetében, továbbá a családok társadalmi státusza esetében – ez utóbbira az anyák magasabb iskolai végzettsége az eddigieknél nagyobb hatást gyakorolhat. A szülők iskolai végzettsége alapján az a feltevésünk, hogy a gyógypedagógia szakos hallgatók alsó középszintű, középszintű származásúak, igazolódik, sőt, inkább a középszintű státusz rajzolódik ki, bár azt egyéb státuszmutatók is alakítják (pl. a jövedelem, és a szülők foglalkozásának a presztízse). Nagyon fontos, hogy az általános diplomás mintaközvetítés mellett érvényesül-e a gyógypedagógia szakos hallgatók körében közvetlenebb (tágabb) családi hatás (5. táblázat).

5. táblázat. Van-e a családjában az Önéhez hasonló végzettséget szerzett?

	Gyógypedagógia szakos hallgatók	Pedagógiai képzési terület hallgatói	Összes képzési terület átlaga
Igen, szülők és nagyszülők	7,1	9,3	6,3
Igen, csak a szülők között	13,1	13,8	11,0
Igen, csak a nagyszülők között	3,0	4,0	3,1
Igen, a tágabb családban	22,6	24,1	18,5
Nincsen	54,2	48,8	61,0

Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023



Az összes hallgató 39%-a nevezett meg valamilyen családi hatást (hasonló végzettségű szülőt, nagyszülőt, egyéb rokont). A családi, „dinasztikus” hatás lényegesen magasabb a pedagógusképzési terület, és valamelyest magasabb a gyógypedagógia szakos hallgatók körében. A tanár „dinasztiák” mellett a jogász, orvos és agrármérnök szakos hallgatók körében magas még a családi hatás, ami hozzájárulhat a nem formalizált és informális szakmai szocializációhoz is, hozzájárulva a sikeres felsőoktatási karrierhez és a végzés utáni munkaerőpiaci beilleszkedéshez is.

Felsőoktatási tanulmányok

2023-ban a válaszoló gyógypedagógia szakos hallgatók (888 fő) 91,4%-a volt alapszakos és 50% nappali tagozatos, 88,6%-uk tanult állami ösztöndíjként. Ettől lényegesen eltér a képzési területek átlaga (ezalatt a továbbiakban az összes válaszoló hallgatót értjük, 2023-ban a 29 210 válaszoló hallgatót). A vizsgált évben a hallgatók 65,5%-a volt alap, 15,3%-a mesterszakos, és 19,2%-a osztatlan képzésben tanult. Az összes hallgató körében a nappali tagozatosok aránya (hivatalosan nappali munkarendben tanuló) 75,8%, az állami ösztöndíjasoké 79,8% volt. A képzési területek átlagához képest a képzés szintjében és a tanulmányok munkarendjében volt lényeges eltérés. A frissdiplomás gyógypedagógusok mutatói ettől nem térnek el lényegesen, felük végzett nappali tagozaton, és 90,8% volt állami ösztöndíjas. Az összes végzett frissdiplomás esetében is hasonlóak az eltérések az aktív hallgatókéhoz, 72,7%-uk tanult nappali munkarendben, és 74,8%-uk volt állami ösztöndíjas. A végzettek között a pedagógiai képzési terület frissdiplomásai inkább a gyógypedagógusokhoz hasonlítanak, hisz ezen a képzési területen végzettek 52,8%-a volt nappalis, és 86,7%-a állami ösztöndíjas.

A felsőoktatási tanulmányok során fontos kérdés, hogy a hallgatók félbeszakítják, vagy megszüntetik a tanulmányaikat, esetleg szakot váltanak. Az erre vonatkozó különböző kérdések alapján a gyógypedagógus hallgatók 2-3%-a szakítaná, vagy szüntetné meg tanulmányait. Ha újrakezdhetné, 2,6% mást választana, 11,7%-a pedig valószínűleg mást választana. Az összes képzési terület átlagában a mutatók hasonlóak, a szak újraválasztásra vonatkozó kérdés esetében valamivel magasabbak a mutatók, 5,6% mást választana, és 13% valószínűleg mást választana.

A gyógypedagógia szakos hallgatóknak 2,5%-a tanult egyidejűleg más szakon is, 7 fő pedagógusképzésben, 3 fő bölcsészettudományiban, és 1 fő műszaki képzésben. A levelező tagozatra járók magas aránya miatt 42%-uknak már volt diplomája a megkérdezéskor, az érintettek 52,2%-ának pedagógus, 19,3%-uknak bölcsészettudományi területen. Az összes képzési területet figyelembe véve a hallgatók 3,3%-a tanult más szakon is, jellemzően alapképzésben (48,6%), és 25,3% szerzett korábban felsőfokú végzettséget, ez lényegesen alacsonyabb a gyógypedagógia szakos hallgatók mutatójánál – ez arra is utalhat, hogy a gyógypedagógia szakot sokan pályamódosítás miatt választják, azaz a lekérdezések időpontjában a szak, vonzó volt.

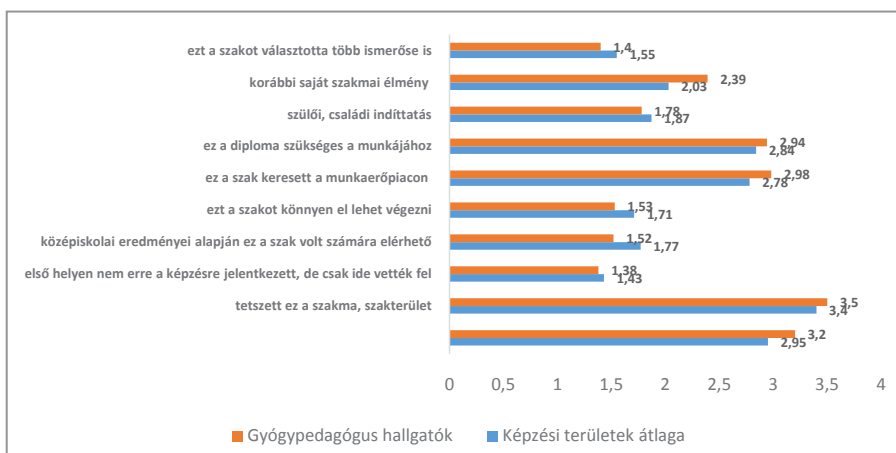
A frissdiplomás gyógypedagógusok 11,5% (20 fő) tanult a lekérdezéskor, 14 fő mesterképzésben, 4 fő szakirányú továbbképzésben, és 2 fő felsőfokú szakképzésben – a képzés szintje és szakterülete azt mutatja, hogy elsősorban a már meglévő végzettségre épülő képzésekről van szó, hisz csak 10% (2 fő) tanult teljesen más területen. Az összes frissdiplomás 17,6%-a vett részt a lekérdezéskor felsőfokú tanulmányokban, magasabb arányban, mint a végzett gyógy-



pedagógusok, a pedagógiai képzési területen végzetek mutatója 11,5%. Az összes frissdiplomás több mint fele (52,4%) mesterképzésekben tanult, és magas volt a PhD képzésekben tanulók aránya is (18,3%). A pedagógusképzési terület frissdiplomásai között a többi képzési területhez képest magas volt az alapszakos tanulmányokat folytatók aránya (24%).

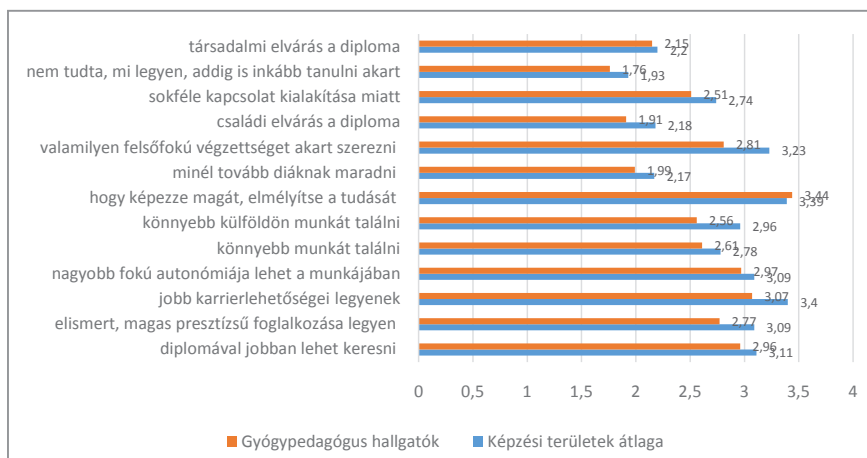
Gyógypedagógia szakos hallgatók szakválasztására és a diplomához fűződő elvárásaira ható tényezők

A szakválasztásra, pályaválasztásra vonatkozó szakirodalom elemzése alapján a gyógypedagógia szakos hallgatók választásait inkább az intrinzik motivációk alakítják, ez hat a diplomához fűződő elvárásokra is. A pályaválasztásra ható tényezők esetében, függetlenül azok intézményes, vagy személyes hatásától, a különböző tényezők és aktorok motivátorként is megjelenhetnek, és alakítják például a pályaválasztási döntést (1. ábra).



1. ábra. Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

A gyógypedagógia szakos hallgatók a szak választását illetően sokkal elkötelezettebbek a többi hallgatóhoz képest. Ezt mutatja, hogy számukra legfontosabb maga a szakma, a szakterület, melyet kedvelnek, egyúttal határozott elképzelésük is van arról, hogy a későbbiekben mit szeretnének csinálni. Ez a hivatással való, nagyon korai, erős elköteleződést jelent, és visszaigazolja a szakirodalomnak az intrinzik motivációkról megfogalmazott állítását (Paksi – Veroszta et al. 2015). Fontos azonban, hogy a hallgatók már a pályaválasztáskor, a szak választásakor ismerték a szakma munkaerőpiaci pozícióit, így ez az extrinzik motiváció is nagy súllyal esett latba, amihez a diploma szükségességének az elfogadása is hozzájárul, ugyanakkor ez utóbbit a kedvelt, választott szakma melletti elköteleződés is támogatja, hisz csak diplomával művelhető. A többi tényező, motiváció hatása kicsi, bár ez általában jellemzi az adatfelvétel során megkérdezett hallgatókat (jelen tanulmányban a képzésterületi különbségeket nem vizsgáljuk, az egyes képzési területek között azonban nagy különbségek vannak). A különbségek a diplomaszerezés motívumaiban is jelen vannak (2. ábra).



2. ábra. Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

A gyógypedagógia szakos hallgatók diplomaszerzési motivációi lényegesen eltérnek a „képzési területek átlagától”, azaz a többi aktív hallgató választásaitól. A preferenciák tendenciái hasonlóak, leginkább a tudás elmélyítése, maga a felsőfokú végzettség és a jobb karrierlehetőség motiválja őket. A legtöbb területen választásaik alacsonyabb értékeket mutatnak, kivéve a képzést és a tudásuk elmélyítését – ez nagyon karakteres különbség a képzési területek egészéhez képest, és sok szempontból a szak választásának a motívumait erősíti meg, a belső motívumok meghatározóbbak a körükben, és a külső, materiális motívumok kevésbé vonzzák őket a leendő hivatásukban. Ez megfelel az „ideálkép és valóság” tézisnek (Fónai 2018), azaz annak, hogy a szakot választó (középiskolások) ismerik egy-egy szakma, hivatás tényleges pozícióját, előnyeit és hátrányait, és ezt mérlegelve hozzák meg döntésüket, bekalkulálva a hátrányokat is. Ez a pedagógushivatások, így a gyógypedagógia esetében is érvényesül, ráadásul a gyógypedagógusok munkaerőpiaci pozíciói az elmúlt évtizedben kedvezőek voltak.

Tanulmányok melletti munkavégzés és a munkával kapcsolatos elvárások

A felsőoktatás 21. századi változásainak egyike, hogy a hallgatók jelentős része (és nemcsak a levelező munkarendben) különböző okok miatt dolgozik a tanulmányai mellett, (Kocsis 2024), ami a megélhetési kényszeren túl a munkatapasztalatok megszerzését is jelenti, egyúttal a felsőoktatásból a munkába való átmenet új formáit is kialakította, megszüntetve a felsőoktatás-munkaerőpiac merev kettéválását (Nándori 2010, Kiss 2013). Igaz ez a gyógypedagógia szakos hallgatókra is, hisz arra (az egyébként nehezen értelmezhető kérdésre, hogy „Milyen formában dolgozik Ön szorgalmi időszakban? – Nem dolgozom”) 71,3% százalék választotta azt, hogy dolgozik – ezt a levelező munkarendben tanulók magas aránya is magyarázza, a képzési területek átlaga 61,5%, a pedagógusképzési területen 68,2%. A gyógypedagógia szakosok 39,8%-a teljes munkaidőben dolgozik, míg 14,5%-a részmunkaidőben; az összes képzési területen ez 24,4%, illetve 21,6%. A végzett munka a válaszoló gyógypedagógia szakosok



36,7%-a szerint szorosan kapcsolódik a szakhoz, 26,5% szerint csak részben, és 36,8% szerint egyáltalán nem, azaz nagyon magas a nem illeszkedő munkák aránya a hallgatók körében (a végzett pedagógusok esetében a felsőoktatásban megszerzett tudás horizontális és vertikális illeszkedéséhez lásd: Fónai – Csonka 2023). Számos jelenség csak a tagozat/munkarend függvényében érthető (6. táblázat).

6. táblázat. Miért dolgozik, mennyire jellemzik a helyzetét, tagozatok szerint (négyfokozatú skála átlag)

	Gyógypedagógia szak		Képzési területek átlaga	
	Nappali tagozat	Levelező tagozat	Nappali tagozat	Levelező tagozat
Megélhetési költségek fedezése	2,85	3,51	2,75	3,45
Munkatapasztalatot szerezzen	2,58	2,81	2,88	2,64
A tanulmányok és a munka összehangolása nehézségekbe ütközik	2,62	2,76	2,52	2,55
A munka és a tanulmányok mellett elegendő idő jut a kikapcsolódásra	2,26	1,78	2,27	2,03

Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

Azt, hogy valaki a tanulmányai mellett dolgozik, több dolog alakítja, ezek egyik csoportját a munkavállalással összefüggő közvetlen tényezők jelentik. Ezek között a megélhetési költségek fedezése áll az első helyen, azaz a munkavállalás korántsem önkéntes vállalás kérdése. Ugyanakkor emellett legalább ilyen fontos a munkatapasztalatok szerzése, ez a nappali tagozatos esetében csaknem annyira fontos, mint a megélhetés fedezése. A munka és a tanulás összehangolása közepesen nehéz kihívásnak tűnik, a tanulmányok melletti kikapcsolódás inkább a levelezős munkarendben tanulók számára problémás, ezen a területen tapasztalható nagyobb eltérés a gyógypedagógia szakos levelezős hallgatók és a többi hallgató között (a képzés területek átlaga alapján). A képzés munkarendje mellett empirikus kutatások eredményei alapján a hallgatók két csoportja között van lényeges különbség, a „hagyományos (traditional)” hallgatók inkább a munkatapasztalatok szerzése és a kapcsolatok kiépítése miatt dolgoznak már (nappali tagozatos) hallgatóként. Ezzel szemben a „nem hagyományos”, vagy első generációs hallgatók (akik a családjukban elsőként szereznek diplomát) sokkal inkább a megélhetésük fedezése miatt dolgoznak, és részben emiatt nem tudnak a végzés után „használható” kapcsolat tőkét kiépíteni hallgató korukban (Kocsis 2024). Ahogy láttuk a munkavállalást a hallgatók tagozata/munkarendje jelentős mértékben befolyásolja (7. táblázat).

**7. táblázat.** Minek érzi inkább magát, tagozatok szerint, %

	Gyógypedagógia szak		Képzési területek átlaga	
	Nappali tagozat	Levelező tagozat	Nappali tagozat	Levelező tagozat
Elsősorban diák és mellette dolgozik	91,5	4,6	84,1	5,0
Elsősorban dolgozik, és mellette tanul	8,5	95,4	15,9	95,0

Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

A tagozat hatása a munkavállalás mellett a hallgatók identitását is alapvetően befolyásolja, ami azt is jelenti, hogy a nappali tagozatosok, akkor is, ha dolgoznak, elsősorban hallgatónak tartják magukat, ezzel szemben a levelező tagozatosok munkavállalónak. Ez lényeges különbség, amit az oktatás során figyelembe kellene venni (a tapasztalatok nem ezt mutatják). A munkával, munkahellyel kapcsolatos elvárások között is jelentős különbségek tapasztalhatók a gyógypedagógia szakos hallgatók és a frissdiplomás gyógypedagógusok között (3. ábra).

**3. ábra.** Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

A különbségeket a tényleges munkatapasztalatok alakítják, a hasonló választások azonban a hivatás olyan elemeinek tekinthetők, melyek a hivatás generális jellemzőinek tekinthetők (az egymástól független adatbázisokból számított eredmények miatt szignifikáns eltéréseket nem tudunk megnevezni). Mi az, ami a hallgatók választásait inkább jellemzi? A rugalmas munkaidő, a gyors előrejutási lehetőségek, új dolgok tanulása, gyors előrejutás, a távmunka és a vezetői pozíció. A frissdiplomás gyógypedagógusok a tényleges munkatapasztalataik hatására fontosabbnak tartják a munkakörülményeket, a valós teljesítmény elismerését, és az autonóm munkát. Más területeken nincs nagyobb különbség, ez azt is jelenti, hogy a szakmával, hivatás-



sal kapcsolatos elvárások már a szakmai szocializáció kezdetén kialakulnak, azok lényegesen nem változnak. Ez egyúttal megerősíti az „ideálkép – valóság” tézist is, hisz már a hallgatók elvárása is jelzi a státusszal, presztízzsel, karrierrel összefüggő alacsony elvárásokat, ami a hivatás tényleges, vagy vélt státuszával, az arról kialakult sztereotípiákkal kapcsolatos. Ebben a kontextusban emelhető ki a hivatás jellemző vonásaként a munka érdekessége, az állás biztonsága, az altruizmus, a hasznosság, a család és a munka összehangolhatósága, a fejlődés lehetősége. A hivatás státuszával összefüggő elvárások igen ellentmondásosak, hisz alacsony az elvárás a magas státuszt, presztízst és a karrierlehetőségeket (pl. vezető pozíció) illetően, ugyanakkor magas az elvárás a keresetre vonatkozóan, azaz eleve jelentős eltérés érvényesül a státusz különböző összetevői között.

A fentebb bemutatott kutatási eredmények tükrében megállapítható, hogy a gyógypedagógia szakos hallgatók jelentős része tanulmányai mellett dolgozik, ami rövid távon növeli a szakmai tapasztalatszerzést, azonban hosszú távon fokozott terhelést jelenthet, és hozzájárulhat a tanulmányi lemorzsolódáshoz. A kutatások szerint a korai szakmai tapasztalat pozitív hatással lehet a pályán maradásra, ha megfelelő szakmai támogatás társul hozzá (Paksi – Veroszta et al. 2015, Kocsis 2024). Az adatok szerint a hallgatók jelentős része nem szakirányú munkát végez, ami csökkentheti a szakmai elköteleződést. A munkatapasztalatok és az oktatás összhangjának elősegítése érdekében célzott szakmai gyakornoki programokra lenne szükség, amelyek segítenék a hallgatókat a releváns tapasztalatok megszerzésében.

Frissdiplomás gyógypedagógusok foglalkoztatásának a sajátosságai, véleményük és elvárásai a foglalkoztatásról

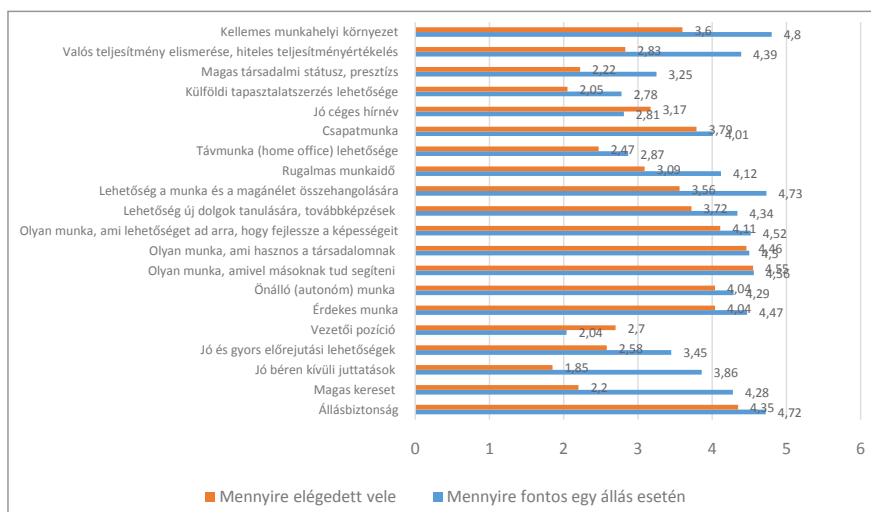
A pályakezdő gyógypedagógusok helyzetét több mutatóval is jellemezhetjük, ezek általánosan használtak a témával foglalkozó szakirodalomban (Garai et al. 2010). Ezek egy része az átmenet és a pályakezdés néhány mutatója, míg néhány a munkaerőpiaci részvételt, a munkahely típusát, a horizontális és vertikális illeszkedést, és a munkahely-változtatási szándékot jelzi.

A pályakezdő gyógypedagógusok a megkeresés időpontjában jellemzően alkalmazottak voltak (84,5%), GYED-en, GYES-en volt 9,8%-uk, önfoglalkoztató volt 2,9%, nappali tagozaton tanult 0,6%, és munkanélküli volt 2,3%. Ugyanekkor az összes frissdiplomás körében az alkalmazottak aránya 80,3% volt, a munkanélkülieké pedig 3,4%, a GYES-en lévők pedig 5%, azaz a gyógypedagógusok alkalmazotti státusza valamivel magasabb, és a nők magas aránya miatt a GYES-en lévők aránya jóval magasabb, mint az összes pályakezdő diplomásé. A munkaerőpiaci részvételben is vannak különbségek, a gyógypedagógusok 90,8%-a most is dolgozik, 1,2%-a sohasem dolgozott, és 8,1%-a most nem dolgozik, de volt már munkahelye (ez nem a munkanélküliség mutatója, benne vannak az inaktívak és hallgatók is). Az összes frissdiplomás esetében a hasonló mutatók: 88,7%, 2,0% és 9,4%, azaz a gyógypedagógusok között valamivel magasabb a foglalkoztatottak aránya, de ez közel áll (és a többi mutató is) a frissdiplomások átlagához. Életkorukból adódóan a pályakezdő gyógypedagógusok 4,8%-a vezető, az összes diplomás hasonló mutatója 11,8%, ez következik az oktatás „laposabb” szervezeti hierarchiájából is, kevés a vezetési szintek száma, így a szervezeti előrelépés lehetősége is. Az alkalmazotti lét alapvetően állami alkalmazást jelent, hisz 2018-ban és 2022-ben a pályakezdő gyógypedagógusok 71,3%-a állami, vagy önkormányzati alkalmazásban állt, egyházi és közalapítvá-



nyi, civil szférában dolgozott 14%-uk, a magánszférában 9,6%-uk, és önálló vállalkozó volt 3,2%-uk. Az összes frissdiplomás körében lényegesen alacsonyabb volt az állami, önkormányzati alkalmazottak aránya (32,8%), lényegesen magasabb a magánszférában alkalmazottaké (53,4%), és ugyancsak alacsonyabb az egyházi, alapítványi szférában (5,0%) alkalmazottaké, és magasabb a vállalkozóké (5,7%). Az eltéréseket a gyógypedagógus álláshelyek fenntartók szerinti megoszlása alakítja, és úgy tűnik, kisebb az esélyük a magánszférában elhelyezkedni, ebből következően tipikusan alkalmazottak.

A szigorú alkalmazási feltételek és a jellemzően (köz)alkalmazotti státusz következtében a pályakezdő gyógypedagógusok tudásukat magas szinten alkalmazzák a munkájukban, egy ötfokozatú skálán ezt 4,26-ra értékelték, ami nagyfokú horizontális illeszkedést jelent, ezzel szemben az összes frissdiplomás esetében a hasonló mutató 3,32 – azaz a gyógypedagógusok esetében más diplomás csoportokhoz képest valóban magas a tudás alkalmazásának a horizontális illeszkedése (ehhez lásd: Fónai – Csonka 2023). Részben ezzel függhet össze, hogy csak egynegyedük (25,5%) tervezi azt, hogy munkahelyet változtat egy éven belül, ami alacsonyabb a frissdiplomás átlagtól (29,2%) és a munkájuk, állásuk biztonságát is magasnak látják, 71,3%-uk egyáltalán nem tart attól, hogy elveszti a munkáját, ami viszont csaknem megfelel a képzési területek átlagának (71,6%). Ez közel áll más kutatások eredményeihez, például a logopédusok 70%-a nem tervez munkahelyváltást (Tóthné – Konczos 2023), Győri és Perpék kutatásában a szociális területen dolgozók 24,5%-a hagyná el magát a szakmát is (Győri – Perpék 2023). A továbbiakban a munkával, munkahellyel kapcsolatos elvárásokat (mennyire fontosak) és az azokkal való elégedettséget vizsgáljuk meg¹ (4. ábra).



4. ábra. Saját szerkesztés, forrás: DPR – Frissdiplomások/Hallgatói kérdőíves vizsgálat 2023

¹ A kompetencia fogalmának jelentős szakirodalma van, ennek az elemzésére jelen tanulmányban nem vállalkozunk. Ehhez lásd többek között Kiss (2010) és Paksi – Veroszta (2015) írásait. A felsőoktatásban átadott és a szakmákhoz szükséges kompetenciákat több nemzetközi projektben is vizsgálták (CHEERS, Reflex, Hegesco). Tanulmányunk 4. ábrája a Kiss Paszkál által felvetett kérdésre is reflektál, azaz hogyan látják a frissdiplomások, egy kompetencia mennyire szükséges a munkájukhoz, és azzal mennyire rendelkeznek.



A frissdiplomás gyógypedagógusok lényegesen eltérően ítélik azt meg, hogy mi általában fontos számukra egy állás esetében, és mennyire elégedettek azokkal a tényleges munkájukban. Ez a különbség általában érvényesül a pályakezdők esetében, nem csak a gyógypedagógusokra jellemző. Ettől függetlenül olyan lényeges eltérések ragadhatók meg, melyek alapvetően befolyásolják a kezdő gyógypedagógusoknak a pályáról kialakult véleményét és elvárásait. A munka hasznosságát, a másoknak való segítséget, az autonómiát, a munka érdekességét, a csapatmunkát és az állásuk biztonságát fontosnak látják, egyúttal elégedettek is azokkal, miközben a presztízzsel, jövedelemmel, a teljesítmény elismerésével, a munkakörülményekkel, a munka és a magánélet összehangolásával, az előrejutási lehetőségekkel elégedetlenek. Ez azt mutatja, hogy elsősorban a munkájuk tartalmi részével elégedettek a végzés után (melyek egyébként fontosnak is tartanak). A hivatás általánosabb státuszával és a munkakörülményekkel való kisebb elégedettség és elégedetlenség azonban hosszabb távon képes a hivatás általános státuszának a csökkenését eredményezni. A társadalmi státusz és a jövedelmi lehetőségek közötti feszültség hosszabb távon fokozhatja a kiégést, és növelheti a pályaelhagyási hajlandóságot, amit a nemzetközi pedagóguskutatások is megerősítenek (Billingsley 2004, Antoniou et al. 2022).

A friss diplomás gyógypedagógusok elhelyezkedési mintázatai azt mutatják, hogy a szakma munkaerőpiaci kereslete stabil, ugyanakkor az alacsony kezdő fizetések és a munkakörülményekkel kapcsolatos elégedetlenség már a pályakezdés első éveiben megmutatkozik. Az eredmények rávilágítanak arra, hogy bár a gyógypedagógusok nagy része alkalmazotti státuszban marad, a szakmai elégedettség szempontjából az alacsony jövedelem és a korlátozott előrelépési lehetőségek jelentős kockázati tényezők. A hosszú távú pályán maradáshoz nem csak anyagi ösztönzőkkel, hanem mentorálással és támogató munkahelyi környezettel is elő kell segíteni, ellenkező esetben a szakmában tapasztalható elvándorlás tovább fokozódik.

Magyarország esetében különösen fontos kérdés, hogy a hivatás iránti elkötelezettség meddig képes ellensúlyozni az objektív anyagi és szakmai kihívásokat, különösen a fiatal pedagógusok körében.

ÖSSZEGZÉS

Jelen kutatás részletes empirikus eredményeit a mellékletben található táblázatban foglaltuk össze, amely bemutatja a frissdiplomás gyógypedagógusok elhelyezkedésének, pályaelhagyási szándékának, munkakörülményeinek és szakmai elégedettségének a jellegzetességeit. A következő összegzés ezen eredmények legfontosabb következtetéseit tárgyalja.

A kevés számú empirikus kutatás, mely a gyógypedagógia szakos hallgatók és gyógypedagógusok körében folyt, a tanárhivatásokra megfogalmazott folyamatokat és jelenségeket tükrözik vissza. Ez igaz a társadalmi rekrutációra és a pályaválasztásra is. Ez utóbbit inkább az intrinzik motivációk alakítják, például a szakmai, intellektuális fejlődés lehetősége, vagy a segítség másokon, de ez nem jelenti azt, hogy a pályaválasztás során a hallgatók nem ismernék a választott szakma tényleges helyzetét, ám ez ekkor nem befolyásolja a döntésüket, miközben a szakma gyakorlása során már igen, hisz ez járul hozzá a munkahelyváltáshoz és a pálya elhagyáshoz is. A gyógypedagógus hivatás jelenlegi kedvező munkaerőpiaci pozíciói visszaköszönnének a hallgatók pályaválasztásában is, hisz a többi pedagógus szakmához képest nagyobb je-



lentséget tulajdonítanak a könnyű elhelyezkedésnek, az elismert foglalkozásnak és a jól jövedelmező állásnak (Pető – Hegedűs 2021). Ugyanakkor, ahogy azt kifejtettük, a gyógypedagógus professzióra is jellemző kettősség (a munkával való nagyfokú azonosulás kontra a professzió státuszának az alacsony és romló mutatói) hozzájárulnak a pályáról való elvándorláshoz is (Tóthné – Konczos 2023).

Saját empirikus elemzésünk a szakirodalomhoz hasonló eredményeket hozott, néhány területen pedig az elemzés tényfeltáró jellege miatt új eredményeket tudtunk megfogalmazni. A DPR adatbázis másodelemzése a gyógypedagógusok társadalmi rekrutációját tekintve megerősítették az eddigi kutatási eredményeket, melyek azonban elsősorban általában fókuszálnak a pedagógus professzióra, és kevésbé az egyes professziókra, bár kis számban, de ilyen típusú elemzések is vannak. A pedagógusképzési terület átlagához viszonyítva a gyógypedagógia szakos hallgatók és a pályakezdő gyógypedagógusok inkább középosztálybeli származásúak, mint a többi tanári szakma hallgatói és gyakorlói. Ez összefügghet a gyógypedagógiai képzés történeti jellegzetességeivel (Závoti 2023), és a szakma hagyományosan városi rekrutációjával, valamint tartósan kedvező munkaerőpiaci pozícióival is.

A gyógypedagógia szakos hallgatók a szak választását illetően sokkal elkötelezettebbek a többi hallgatóhoz képest, hisz számukra legfontosabb maga a szakma, a szakterület, melyet kedvelnek. Ez a hivatással való korai elköteleződést jelent, az intrinzik motivációkban különösen (Paksi – Veroszta et al. 2015). Ugyanakkor a hallgatók már a pályaválasztáskor jól ismerték a gyógypedagógus szakma kedvező munkaerőpiaci pozícióit, így esetükben ez az extrinzik motiváció is nagy súllyal esett latba. A gyógypedagógia helyzete sok szempontból eltér a többi tanár szakma helyzetétől, ennek egyik területe a nagy kereslet a szakmára. A „kereslet” ellenére azonban a professzió tényleges státusza, munkakörülményei, a befutható karrierutak, a presztízs, az elérhető jövedelem már kevésbé voltak kedvezőek a DPR adatfelvételek idején a válaszoló hallgatók és frissdiplomások szerint (holott ekkor már ismert volt a pedagógus bérek emelésének az ütemezése). Ezt igazolja a munka összetevőivel való elégedettség eredményei is. A pályakezdő gyógypedagógusok munkájuk hasznosságát, a másoknak való segítséget, az autonómiát, a munka érdekességét, a csapatmunkát és az állásuk biztonságát fontosnak látják, egyúttal elégedettek is azokkal, miközben a presztízzsel, jövedelemmel, a teljesítmény elismerésével, a munkakörülményekkel, a munka és a magánélet összehangolásával, az előrelépési lehetőségekkel elégedetlenek, ami hosszabb távon hozzájárulhat a hivatás általános státuszának a csökkenéséhez.

IRODALOM

- Antoniou, A.-S. – Pavlidou, K. – Charitaki, G. – Alevriadou, A. (2022): Profiles of teachers' work engagement in special education: The impact of burnout and job satisfaction. *International Journal of Disability, Development and Education*, 71(4): 650–667. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2022.2144810>
- Bács-Bán A. (2019): A szakmai pedagógusok (pedagógusi) pálya elhagyásának vizsgálata több dimenzióban 2. *Opus et Educatio*, 6(22): 257–269. <https://doi.org/10.3311/ope.334>
- Balázs J. – Bass L. (2005): „Gyógypedagógus pályatükör”. Gyógypedagógusok pályautja és társadalmi helyzete. *Szociális Munka*, 17(1–4): 3–17.



- Billingsley, B. S. (2004): Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education*, 38(1): 39–55. <https://doi.org/10.1177/00224669040380010401>
- Boliver, V. (2011): Expansion, differentiation, and the persistence of social class inequalities in British higher education. *High Educ*, 61(3): 229–242. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9374-y>
- Boliver, V. – Wakeling, P. (2016): Social Mobility and Higher Education. In: Shin, J. – Teixeira, P. (eds.): *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Springer, Dordrecht. 1–6. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_43-1
- Burján B. – Barthel B. (2021): Értelmileg akadályozott gyermekeket nevelő-oktató gyógypedagógusok tapasztalatai a szülőkkel való kapcsolattartásról. *Gyógypedagógiai Szemle*, 49(2–3): 156–176. <https://doi.org/10.52092/gyosze.2021.2-3.5>
- Chrappán M. (2010): Pályaelégedettség és karriertervek a pedagógus képzettségű hallgatók körében. In: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.
- Diplomás Pályakövetési Rendszer hallgatói vizsgálat 2023. Kutatási zárótanulmány. Budapest: Oktatási Hivatal Felsőoktatási Elemzési Főosztály, 2024.
- Diplomás Pályakövetési Rendszer végzetek vizsgálata 2023. *Kutatási Zárótanulmány*. Budapest: Oktatási Hivatal Felsőoktatási Elemzési Főosztály, 2023.
- Fónai M. (2018): Az ideálkép és a valóság: (jogi kari) hallgatói pályatervek változásai az egyetemi életútban. *Pro Futuro*, (2): 81–11. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/2018/2/4721>
- Fónai M. – Csonka É. (2023): A végzett pedagógusok diplomás pályakövetése. *Educatio*, 32(1): 85–106. <https://doi.org/10.1556/2063.32.2023.1.6>
- Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály
- Győri Á. – Perpék É. (2023): Mobilitási szándék és munkahelyváltási tervek a szociális szakemberek körében. *Esély*, 34(3): 3–26. <https://doi.org/10.48007/esely.2023.3.1>
- Hegedűs R. (2015): Gyógypedagógusok: Honnan indulunk, hová tartunk? *Különleges Bánásmód*, 1(1): 25–40. <https://doi.org/10.18458/KB.2015.1.25>
- Hegedűsné Dudás D. (2023): A pedagógusok és logopédusok pályamotivációja. In: Egri, T. (szerk.): *Tanulmánykötet a XIV. Országos Taní-Tani Konferenciáról*. Miskolc: Miskolci Egyetemi Kiadó, 93–100.
- Imre A. (2015): Tanulmányi és tapasztalatszerzési utak pályakezdők körében. In: Pusztai G. – Kovács K. (szerk.): *Ki eredményes a felsőoktatásban?* Nagyvárad – Budapest: Partium Könyvkiadó, P.P.S. – Új Mandátum Könyvkiadó, 215–232.
- Keczer G. (2012): Üvegplafon: Nők és férfiak a felsőfokú képzésben, az oktatói és a kutatói pályán Magyarországon. *A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására közleményei*, 4(4): 69–77.



- Kiss J. (2020): A szerkezetváltó gimnáziumok hozzáadott tanulmányi értékének vizsgálata a családítóke-elmélet fogalmi keretei közt. *Párbeszéd*, 7(1): 1–18. <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2020.7/1/4>
- Kiss L.(2013): Alacsony statusú szakok az alapképzésben. In: Garai O. – Veroszta Zs. (szerk.): *Frissdiplomások 2011*. Budapest: Educatio Nonprofit Kft., 67–91.
- Kiss P. (2010): Diplomás kompetenciaigény és munkával való elégedettség. In: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, 105–129.
- Kocsis Zs. (2024): A hallgatói munkavállalás mint kétélű kard. *Tanulás mellett dolgozó hallgatók pályafutása egy regionális egyetemen*. Debrecen: Debreceni Egyetem Felsőoktatási Kutató és Fejlesztő Központ (CHERD-H).
- Ladnai A. – Tóth-Szerecs Á. (2024): Gyógypedagógusok mentális egészségének longitudinális vizsgálata. In: Fehér, V. – Kalmár, L. – Raffai, J. (szerk.): *17. Nemzetközi tudományos konferencia TUDOMÁNY ÉS KOMMUNIKÁCIÓ. Tanulmánygyűjtemény*. Szabadka: Újvidéki Egyetem, Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar. 47–56.
- Lannert, J. (2021). *Zárótanulmány az emberierőforrás-szükségekről a magyar közoktatásban*. Budapest: T-Tudok Tudásmenedzsment és Oktatókutatató Központ Kft.
- Molnár É. (2014): A kapunyitási pánik jelenségének vizsgálata a debreceni egyetemisták körében. *Metszetek*, 3(1): 358–371.
- Nándori E. (2010): Átmenet a felsőoktatásból a munkaerőpiacra. In: . In: Garai O. – Horváth T. – Kiss L. – Szép L. – Veroszta Zs. (szerk.): *Diplomás pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010*. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály, 193–202.
- N. Tóth Á. (2014): Mérőldkövek a pedagógussá válás folyamatában – empirikus kutatás a Nyugat-magyarországi Egyetemen végzett pedagógusok körében. *Magyar Pedagógia*, 114(1): 25–48.
- Paksi B. – Veroszta Zs. – Schmidt A. – Magi A. – Vörös A. – Felvinczi K. (2015): *Pedagógus – pálya – motiváció. Kutatási tapasztalatok a pályamotiváció és a lelki egészség vizsgálata alapján. A pedagógusok pályamotivációit és lelki egészségét feltáró kutatás eredményeinek összefoglalása I–II. kötet*. Budapest: Oktatási Hivatal.
- Pető I. – Hegedűs R. (2021): Egy vidéki pedagógiai kar hallgatóinak szakválasztása. *Szociálpedagógia*, (17): 5–16.
- Saiyam, Y. S. – Sahu, M. – Koshale, S. – Sontake, P. – Thakur, N. – Sharma, H. (2024): The future of special education in India: Challenges, opportunities and innovation. *International Journal of Social Impact*, 9(1): 56–64.
- Tóthné Aszalai A. – Konczos Zs. (2023): Pályatükör. Fiatal logopédusok társadalmi presztízse, elégedettsége. *Közösségi Kapcsolódások*, (1): 204–213. <https://doi.org/10.14232/kapocs.2023.1.204-213>
- Závoti J. (2023): Múlt és jelen hatása a Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar gyógy-pedagógus-képzésében. In: Pásztor E. – Varga L. (szerk.): *Neveléstudományi kaleidoszkóp*. Sopron: Soproni Egyetem Kiadó, 163–169. <https://doi.org/10.35511/978-963-334-504-7-14>



MELLÉKLET

1. melléklet. A kutatás empirikus eredményei és azok újdonságai a szakirodalomhoz képest

Kutatási terület	Főbb megállapítások	Új eredmény a szakirodalomban?
Frissdiplomás gyógypedagógusok elhelyezkedése	A végzettek 84,5%-a alkalmazotti státuszban marad, de az alacsony jövedelem hosszú távon csökkentheti a pályán maradási hajlandóságot.	Részből új – A munkaerőpiaci stabilitás ismert volt, de a konkrét arányok újak.
Tanulmányok melletti munkavállalás	A gyógypedagógia szakos hallgatók 71,3%-a dolgozik tanulmányai mellett, de csak 36,7%-uk végez szakirányú munkát.	Új – A nem szakirányú munkavállalás pontos aránya korábban nem volt ismert.
Pályaelhagyási szándék	A frissdiplomások 25,5%-a tervezi, hogy egy éven belül munkahelyet vált. Az elégedettség hiánya a pályaelhagyás egyik fő oka.	Új – A rövid távú pályaelhagyási szándék kvantitatív adatai eddig nem szerepeltek.
Munkakörülmények és elégedettség	A frissdiplomások nagy része elégedett a munka tartalmi aspektusaival, de a jövedelemmel és előrejutási lehetőségekkel kevésbé.	Részből új – A szakmai elégedettség tényezői ismertek voltak, de az arányok új adatokat jelentenek.
Nők aránya a gyógypedagógus szakmában	A gyógypedagógia szakos hallgatók 97,2%-a nő, ami a szakma erőteljes nemi szegregációjára utal.	Nem új – A szakma női dominanciája jól dokumentált.
Szülők iskolai végzettsége és hallgatói háttér	A gyógypedagógia szakos hallgatók középosztálybeli származásúak, ami eltér más tanári szakmáktól.	Új – A társadalmi háttér pontos meghatározása eddig nem volt fókuszban.
Munkával kapcsolatos elvárások	A munka hasznosságát és a szakmai autonómiát fontosnak tartják, de a presztízs és jövedelem alacsony értékelést kap.	Részből új – A munkával kapcsolatos attitűdök ismertek, de az arányok újak.
Pályánmaradást befolyásoló tényezők	A mentorálás és szakmai támogatás jelenléte kulcsfontosságú a pályánmaradás szempontjából.	Részből új – A mentorálás fontossága ismert, de a kvantitatív adatok újak.



Gondolatok a gondozási kultúra „alapköveiről”?

Sienna Caspar – Alison Phinney-Shannon Spenceley – Pam Ratner (2020):
Creating Cultures of Care: Exploring the Social Organization of Care Delivery
in Long-Term Care Homes. *Journal of Long-Term Care*, pp. 13–29.

Horváth Gergely

HORVÁTH GERGELY: Eötvös Loránd Tudományegyetem Szociológia Doktori Iskola, Társadalom- és Szociálpolitika doktori program, PhD hallgató, horvgerg@student.elte.hu

Magyarországon az idősellátási rendszer folyamatos kihívásoknak van kitéve. Az idős lakosság növekvő száma mellett az intézmények kapacitási egyenletlenségei kardinális kérdésnek számítanak. A jelenleg aktuálisnak nevezhető koncepcionális dokumentumokban (például: a Tartós ápolás-gondozás stratégia 2021–2027) szerepet kap a képzés is, amellyel a kormány az informális és a nonformális gondozás jövőbeni szerepét szeretné tovább erősíteni. Azonban ezek az elképzelések nem célozzák meg a problémák teljes halmazát, amelyből kiemelendő a rendszerben lévő (nem tudni, hogy meddig...) munkavállalók kiegészének kockázata, valamint a folyamatosan romló egészségi állapota és fizikai teljesítőképessége (Gyarmati et al. 2021, Szöllősi et al. 2022). A hazai tanulmányokban viszonylag kevés azoknak a kutatásoknak az aránya, amelyek nemcsak a kvantitatív adatokra, hanem kvalitatív, feltáró jellegű kutatásra is vállalkoznak akár egy-egy ápolási-gondozási intézmény munkatársai körében. Emellett a szervezetszociológia, a szervezetpszichológia és a konkrét szervezetfejlesztési gyakorlatok megközelítései ritkán találhatók meg az egyes tanulmányokban. Számos esetben a jólét és a jóllét kérdéskörét járják körül és jelentős részükből kiérződik, hogy inkább a vizsgálat célcsoportjával kapcsolatos szakpolitikai problémák értelmezéséhez szükséges – összehasonlításra is alkalmas – adatok és információk előállítása az elsődleges céljuk (Nagyváradai 2016). Ezek alapvető fontosságúak, de komplementer módon kiegészíthetők is lehetnek. A mélyebb értelmezéshez meg kell ismerni és egyben elő kellene segíteni az interpretációs munkát a dolgozók jóllétét illetően az idősellátási rendszer alacsonyabb (szervezeti) szintjein is. Az általam bemutatott kutatási beszámoló erről szolgáltat értékes és remélhetőleg sok szakember számára inspiráló információkat.

A beszámolót készítő szakemberek két neves kanadai egyetem képviselői, név szerint a British Columbiái Egyetem (University of British Columbia) és a Lethbridge-i Egyetem (University of Lethbridge). Valamennyien PhD fokozatot szereztek, valamint a szakmai és a tudományos karrierútjuk szorosan épül az ápolás és a gondozás gyakorlatához. Sienna Caspar a folyóiratcikk tartalmaért, illetve a kutatási folyamattal kapcsolatban bővebb információk szolgáltatásáért felelős.

A „gondozóktól” és a vezetőktől származó szó szerinti idézetek a beszámoló felénél találhatók táblázatos formában elrendezve, így elválasztva egymástól a módszertani ismertető és a kutatási eredmények elemzését tárgyaló fejezeteket. Szintén „központi” helyen található az elméleti összefüggéseket ábrázoló piramis modell (ez tulajdonképpen egy elméleti keretrendszer, részletesen lásd később), egyúttal hangsúlyozva – bár feltételezhetően nem akaratlagos-



san – annak megalapozó szerepét. Általánosságban elmondható a munkáról annak tömörsége és a szerzők által implicit módon elvárt speciális háttértudás igénye a teljes megértéshez. Ezt viszonylag jól kompenzálja a szabatos szakirodalmi hivatkozás reflektív, bizonyos esetekben (intézményi etnográfia) rekurzív használata. A teljes szöveg angol nyelven készült, és a kutatás földrajzi helyszíne, Nyugat-Kanada eltér a hazai tartós ápolási-gondozási rendszerétől. Továbbá, a változatos végzettségek és a munkakörök eltérő elnevezései nehézséget okozhatnak az RCA (resident care aides) elhelyezésében és lehetséges megfeleltetésében a magyar bentlakásos intézmények szakemberei között. Az értelmezésem során a szociális gondozó és ápoló munkakörrel azonosítottam őket. Az egyszerűbb megértés érdekében „gondozókként” hivatkozom rájuk a tartalmi ismertetésben.

A bevezetőben a szerzők a tanulmány által tárgyalt témáról átfogóan írnak, amely kiemeli a tartós ápolási-gondozási otthonokban nyújtott szolgáltatás minőségének, az ellátottak életvégi és a dolgozók munkahelyi életminőségének összefüggéseit. Bár az országban „erősen szabályozott” környezetben végzik az idősök ápolását és gondozását, mégis számos negatív sajtóhírrrel találkozunk. Emellett az elméleti és a gyakorlati tudás széles szakadékaról tanúskodnak a joggyakorlatok és az intézményben tapasztaltak közötti jelentős diszharmoniak. Már a bevezetőben utalnak arra, hogy a szakirodalom egyértelműen bizonyítja, hogy az intézmény munkaszervezésének és szervezeti kultúrája (tovább szűkítve: gondozási kultúrája) bizonyos aspektusainak figyelembevételével és fejlesztésével emelhetjük a szolgáltatás minőségét. Arról azonban a kapcsolódó kutatások nem igazán számolnak be, hogy miért léteznek ezek a relációk. Ezt egy stratégiai fontosságú kérdésként kell értelmezni, amelynek feltárására jött létre ez a kutatás.

A szakértők három, egymáshoz logikailag szorosan kapcsolódó kutatási célt határoztak meg:

1. Annak feltárása, hogy az intézményi folyamatok és társas kapcsolatok hogyan és milyen szándék alapján alakítják a gondozók munkahelyi élettel való tapasztalatait és a képességeiket a magas minőségű szolgáltatásra. .
2. Azon folyamatok és kapcsolatok magyarázata, amelyek biztosítják a kiviteles minőségi ellátást. Ehhez azokat a tényezőket állítják szembe és hasonlítják össze, amelyek támogatják vagy gátolják a magas színvonalú személyközpontú gondozást.
3. Végző célként egy modell létrehozását tűzték célul, amely a tapasztalatok összegzésével és logikai rendszerbe helyezésével azokat kulcsfontosságú tényezőket határolja körbe, amelyek befolyással vannak az ellátás minőségére.

A célok elérését biztosító feltáró munkához a szerzők a kvalitatív kutatás módszertanából a szervezeti (intézményi) etnográfiát választották. Az intézményi etnográfia rövid ismertetéséhez Dorothy Smith kanadai szociológust, a módszer megalkotóját idézték, aki úgy vélte, hogy az intézményekben dolgozók hétköznapi tapasztalatairól való tudatos kommunikációval és azok tartalmi megvitatásával, a szakember tudását manifestálhatjuk. Így a természetes kommunikációs aktusok a tudást létrehozó folyamatként értelmezhetőek (Smith 2005). Itt még fontos megjegyezni, hogy a tanulmány más fejezetében utaltak a Hawthorne hatásra is, mely szerint a megfigyelt gondozók nem a megszokott módon (nem természetesen) viselkednek a mesterséges helyzet miatt. Ugyanakkor a megértést tovább mélyítette volna, ha ezeket a pszichológiai és társadalmi faktorokat egyértelműen definiálják. Talán ide sorolható a szerzők által



említett sztereotípiák erőteljes hatása a gondozók önbecsülésére, amelyek befolyásolják a vizsgálat kérdéseire való viszonyulásukat (Wickström – Bendix 2000). Tehát elmondható az is, hogy a kutatók a konkrét kutatási folyamatban részben figyelembe ezeket a tényezőket. A kutatási célok megvalósításához három nyugat-kanadai tartós ápoló-gondozó otthont kerestek meg, ahol 7 hónap leforgása alatt 42 személyt értek el az ápolói csapatokból, azaz 42 mélyinterjút készítettek, amelyet az IE (intézményi etnográfia) módszerének megfelelően 104 óra megfigyelés előzött meg. Az intézmények kiválasztásánál kulcsfontosságú szempont volt az, hogy megfelelnek-e a személyközpontú gondozás szakmai és emberi követelményeinek. Természetesen a személyközpontúság alatt egyfajta intézményi légkört is értünk, amely mögött a hagyományos gondozási megközelítésektől (patológia és deficit) való elrugaszkodás áll. A gyakorlatban a segítők a személy megküzdési, változási és fejlődési képességét helyezik előtérbe, amelynek fontos eleme a partnerség, a kölcsönösség és egymás értékeinek a tisztelete (Szabó 2019).

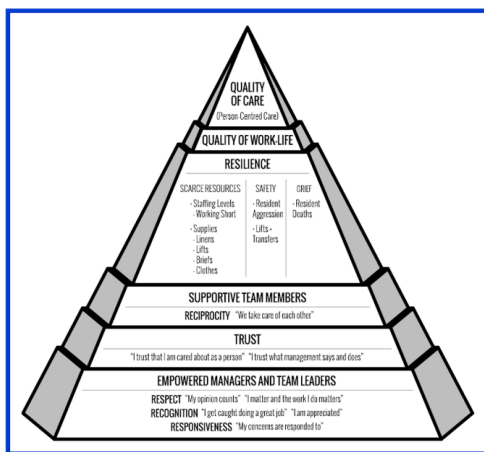
A következő fejezetben beszámoltak arról, hogy a minta kiválasztásánál milyen speciális szempontokat határoztak meg, amellyel biztosították, hogy hasonló méretű és szolgáltatási profilú intézmények kerüljenek be a kutatásba. Ennek eredményeként az eltérő fenntartói háttérük kellőképpen egyedivé tette őket az összehasonlíthatóságra. Így kiválasztásra került egy profitorientált, és egy nonprofit fenntartású magánintézmény, valamint egy „állami fenntartású”, a regionális egészségügyi hatóság tulajdonában álló idősek otthona is. Ennél a pontnál érdemes megjegyezni, hogy a szerzők kiemelték, hogy a nonprofit fenntartású szervezetek magasabb szolgáltatási minőséget nyújtanak, mint a forprofit szervezetek (Comondore et al. 2009). Azonban ezt a kijelentést nem lehet általánosítani, mert számos olyan tényező van, amelyek az egyes szervezetek esetében jelentősen eltérhetnek egymástól. Ilyen például a vezetési filozófia, vagy a munkaszervezés folyamata. A mintavételi stratégia nemcsak az intézmények kiválasztására terjedt ki, további szempontként kezelték a gondozó személyzet munkarendjét is, így a kutatásba a teljes és a részmunkaidős munkavállalók is bekerültek. A kutatók tisztában voltak azzal, hogy a bentlakásos intézményekben olyan gyakorlati közösségek (praxis közösségek) alakulnak ki, amelyekbe különböző pozíciójú és munkakörű szakemberek tartoznak. Ezt figyelembe véve érdemesnek látták beemelni a vizsgálatba a különböző tanúsítvánnyal, vagy szakvizsgázottsággal bíró ápolókat, vagy akár szociális munkásokat is. A kutatás beszámolójában a gondozók központi szerepe mellett mégis az ápolás és gondozás területén dolgozó, valamilyen vezetői pozícióban lévő munkavállalók jelentek meg markánsan.

A szerzők a konkrét adatgyűjtési folyamatról írt fejezetben további fontos információkat közölnek a választott módszertani háttér gyakorlatban történő alkalmazásáról. A megfigyelésekről jegyzeteket készítettek. Ezek a dokumentumok a konkrét leíratok mellett olyan kérdéseket is tartalmaztak, amelyek az mélyinterjúzás általános és egyben a kezdő kérdéssorának kialakítását segítették. Majd a pontosabb válaszok érdekében ezeket folyamatosan finomították.

Az adatelemzés célja a kutatás módszerének megfelelően a munka társas szerveződését befolyásoló körülményeinek feltárása. Pontosabban az ápolás mindennapi gyakorlatának összefüggéseit kívánták vizsgálni a szervezeti kultúra, a prioritások és a megbízások szempontjából. Továbbá erre építve arról is szerettek volna információhoz jutni, hogy ezek hogyan befolyásolják a gondozók munkahelyi életminőségét és az ellátások minőségét. A kutatás



elemzési folyamatát két nagy fázisra bontották. Az első szakaszban a megfigyelések és az interjúk leírásának sorozatos elolvasása és értelmezése történt meg, amely kulcsfontosságú tevékenység a szervezeti tényezők kategóriáinak kialakításában. Az adatgyűjtést addig folytatták míg el nem érték az úgynevezett telítettséget (Small 2009). A második fázisban egy modellt állítottak fel, amelyhez az idősotthonokban gyűjtött adatokat és a kapcsolódó szakirodalmat használták fel úgynevezett rekurzív cikluson keresztül. Ebben a folyamatban az egyes kategóriák és a közöttük lévő összefüggések megértése folyamatosan fejlődött, amely az elmélet és a gyakorlati tapasztalatok folyamatos összehasonlításának eredményeként jött létre (Eisenhart – Graebner 2007). Ezt tekintik az elméletalkotás egyik legelterjedtebb megvalósítási módjának (Langley 1999).



1. ábra. A személyközpontú gondozás felhatalmazás piramisa (Caspar et al. 2020)

A kutatás eredményeinek tárgyalásánál kiemelték, hogy a megkeresett intézmények a munkakörülményeik alapján is jól differenciálhatóvá váltak. Az első számú intézményben (forprofit, magán) kiemelkedő szinten megvalósult a személyközpontú gondozás, a további két otthon esetében a szervezeti légkör negatívan befolyásolta a dolgozók munka és magánélet minőségét, ezáltal az ellátás színvonalát. A kutatók ezzel immanens módon a személyközpontú ápolást jelölik meg az ellátási minőség kiemelkedő szintjeként. A kutatás eredményeként létrejött modell az egyes kategóriákat hierarchikus kapcsolódási rendszerbe helyezi. A piramis csúcsára a gondozás minősége került. Ez a modell a szervezeti kultúrába tartozó ideális ápolási kultúrát jeleníti meg úgy, hogy az képes legyen a szervezet különböző pozíciójában lévő szakemberek helyzetére is reagálni.¹ A tapasztalatokat az érzékletesebb összehasonlíthatóság kedvéért két nagyobb kategória mentén csoportosították Osho (2010) filozófiai megközelítése alapján. Így a jónak ítélt gyakorlatokat a „csillagok” kategóriával jelölték, míg a modellben található tényezők hiányával kapcsolatos tapasztalatokat a „sötétségben” elnevezésű kategóriába sorolták.

¹ Vö. Lencioni (2009), 211–214.



A következő fejezetekben a piramis (1. ábra) valamennyi szintjét érintették a kutatók, a fent tárgyalt nagyobb kategóriák mentén. Így elemezték a vezetők és csoportvezetők felhatalmazásának mértékét és következményeit, összekapcsolva azt a gondozók iránti tisztelet kifejezésével, azok elismerésével (bevonásával) és a problémáik figyelembevételével. A „csillag” kategóriába sorolt megállapításokból kiemelendő a vezetői jelenlét hatása, amely nemcsak fizikai értelemben, hanem a munkahelyi folyamatokban és az érzelmi kapcsolódásokban is jelentős szereppel bír. Ezek a vezetők képesek voltak nyílt kommunikációra épülő csapatmunkát kialakítani és ezáltal enyhíteni az egészségügyi végzettségek eltérő szintjei mentén létrejövő aszimmetrikus kapcsolatok által okozott akadályokat. Ezzel szemben a „sötéttségben” kategóriába sorolt gyakorlatok a vezetői felhatalmazás hiányát tárgyalják. Ezen belül kitérnek a felettes szervezetek, valamint a munkahelyi csapatok speciális értékeinek való megfelelési kényszerre és annak negatív hatásaira. Jelentősséggel bíró tapasztalatként említették a szerepek közötti, a kommunikációs és a közösséggé formálódást akadályozó gátakat.

A piramis következő szintje a munkahelyi bizalomról szól, amely kapcsán a kutatók elemezték a vezető jelenlétének, vagy hiányának további hatásait. Kiemelendő tényezők a munkahelyi kapcsolatok minősége és ismét a nyílt kommunikáció használata.

Az elméleti modell magasabb szintjein a támogató csapattársak és a kölcsönösség áll. Továbbá ezekkel együtt tárgyalták a reziliens magatartás megvalósulására vonatkozó tapasztalatokat is. Itt is kiemelkedő szerepet játszik a bizalom, azonban annak inkább egyfajta várakozás (előzetes elvárás) jelentésű, affektív verziójának a hatásait járják körül. E jelentéstartalom szerint vizsgálhatjuk a kapcsolatba történő érzelmi befektetéseket, a törődést, az érdeklődést (bizonyos esetekben aggodalmat) a másik fél jóléte és jólléte iránt (McAllister 1995).

Ebben az esetben a kutatók azt az egyszerű kérdést tették fel a gondozóknak, hogy mi a különbség egy „jó” és egy „rossz napjuk” között. Az eredmények egyértelműen a támogató csapattársak jelenlétének fontosságát mutatták. A szakértők szerint ez a rövid idejű munkavégzés² során vált igazán fontossá, másrésztől egyfajta kompenzáló hatása is van a gondozók rossz társadalmi megítélés³, a nem megfelelő személyi állományt, az erőforrásokhoz való hozzáférést (például emelőeszköz hiánya), valamint az egészségüket veszélyeztető kockázatokat illetően. A „sötéttségben” kiemelésre került, hogy a rossz minőségű munkakapcsolatok és általánosságban a kapcsolatok hiánya a gondozók közötti információáramlást gátolják, amelyek kihatnak a munkavállalók biztonságára és munkateljesítményére.

Végül a tanulmány összegzését és egyben a következtetések szakirodalommal való összevetését olvashatjuk. A szerzők a kutatás eredményeként kiemelték a munkahelyi kapcsolatok minőségének fontosságát, amely a gondozók és a munkahelyi vezetők szempontjából egyaránt szignifikáns hatással bír a munkavégzésük hatékonyságára. A pozitív munkahelyi kapcsolatok pozitív hatással vannak a munkavállalók rezilienciájára és ennek következményeként az ellátás minőségére. A kutatás eredményeként lényegében feltárára került a csapatmunka fontossága, amelyből kiemelendő a felhatalmazott vezető és az általa formálódó szervezeti és

² Átmeneti munkaerőhiány miatt egy gondozóra több ellátott jut, ezáltal rövidül a gondozási idő. Olykor a gondozási folyamat is módosul, hiszen kieshetnek bizonyos lépések az idő szűke és a gondozói kapacitás racionalizálása miatt.

³ Itt a szerzők az egészségügyi dolgozók tradicionális hierarchiájából származó negatív társadalmi sztereotípiákra utalnak.



csapatkultúra, amely a nyílt kommunikáción, és a tudatos jelenlétén alapul. A mindennapokban a vezető és a munkatársak sem szigetelődnek el egymástól. Mindezek a megállapított tények a három megkeresett tartós ápolást- gondozást nyújtó otthonban egyértelműen befolyásolják a gondozók munkahelyi életminőségét és az ellátások minőségét. Azonban arra is figyelmeztetést kapunk a kutatóktól, hogy ezek nem általánosítható következtetéseknek minősülnek, mert az adataikat és az információikat földrajzi értelemben lehatárolt területről és mindösszesen három intézményből nyerték ki. Ezeket érdemesnek találják nagyobb volumenű kutatás keretében is megvizsgálni.

Összegzésben kiemelném a tanulmány témájának és a hivatkozott szakirodalmi hátterének az unikalitását, amely önmagában is hiánypótló a hazai érdeklődők számára. Ugyanakkor ad egy kontrasztot is ahhoz, hogy felfedezzük a hazai idősök bentlakásos intézményei, vagy általánosabb szintre tekintve a tartós ápolási-gondozási rendszer fejlesztéseivel kapcsolatos közös tudásunk bizonyos hiányterületeit. Továbbá arra is inspirálhatja az olvasót, hogy kísérletet tegyen a szervezetfejlesztés és a változásmenedzsment tudástőkéjének a hazai idős-ellátás fejlesztését megcélzó kezdeményezésekbe és konkrét folyamatokba történő implementálására.

IRODALOM

- Comondore, V. R. – Devereaux, P. J. – Zhou, Q. – Stone, S. B. – Busse, J. W. – Ravindran, N. C. – Burns, K. E. – Haines, T. – Stringer, B. – Cook, D. J. – Walter, S. D. – Sullivan, T. – Berwanger, O. – Bhandari, M. – Banglawala, S. – Lavis, J. N. – Petrisor, B. – Schünemann, H. – Walsh, K. – Guyatt, G. H. (2009): Systematic review and meta-analysis, *BMJ* (Clinical Research Ed.). <https://www.bmj.com/content/339/bmj.b2732> (Utolsó letöltés: 2025. 01. 16.) <https://doi.org/10.1136/bmj.b2732>
- Gyarmati A. – Katona N. – Somorjai I. – Staller J. – Szokoli E. (2021): Tartós ápolás-gondozás stratégia 2021–2027. Kritika és javaslatok, FES Időügyi Platform. https://www.researchgate.net/publication/352104840_TARTOS_APOLAS-GONDOZAS_STRATEGIA_2021-2027_KRITIKA_ES_JAVASLATOK_FES_IDOSUGYI_PLATFORM (Utolsó letöltés: 2025. 01. 16.)
- Eisenhard, K. M. – Graebner, M. E. (2007): Theory building from cases: Opportunities and challenges. *Academy of Management Journal*, 50(1): 25–32. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2007.24160888> (Utolsó letöltés: 2025. 01. 16.) <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24160888>
- Langley, A. (1999): Strategies for Theorizing from Process Data. *The Academy of Management Review*, 24(4): 691–710. <https://psycnet.apa.org/record/2001-14442-004> (Utolsó letöltés: 2025. 01. 16.) <https://doi.org/10.2307/259349>
- Lencioni P. (2009): Kell egy csapat: A sikeres együttműködés 5 akadálya. Budapest: HVG Könyvek.
- Mcallister, D. J. (1995): Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management Journal*, 38(1): 24–59. www.researchgate.net/publication/309476109_Affect_and_Cognition-Based_Trust_as_



- Foundations_for_Interpersonal_Cooperation_in_Organizations (Utolsó letöltés: 2025. 01. 16.) <https://doi.org/10.2307/256727>
- Nagyvárad K. (2016): Jólét–jóllét mutatók segítő szakmában dolgozók körében. *Neveléstudomány, Oktatás – Kutatás – Innováció*, 4(3), 52–72. <https://ojs.elte.hu/nevelestudomany/article/view/6580> (Utolsó letöltés: 2025. 01. 16.) <https://doi.org/10.21549/NTNY.15.2016.3.5>
- Osho (2010): *The Book of Secrets. 112 Meditations to Discover the Mystery Within: An Introduction to Meditation*, New York: St. Martin's. <https://archive.org/details/osho-the-book-of-secrets-112-meditations-to-discover-the-mystery-within-st.-martins-griffin-2010> (Utolsó megtekintés: 2025. 01.16.)
- Small M. L. (2009). 'How many cases do I need?': On science and the logic of case selection in field-based research. *Ethnography*, 10(1), 5–38. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1466138108099586> (Utolsó letöltés: 2025. 01. 16.) <https://doi.org/10.1177/1466138108099586>
- Smith, D. (2005): *Institutional Ethnography: A Sociology For People*. https://www.researchgate.net/publication/235644329_Institutional_Ethnography_A_Sociology_For_People (Utolsó letöltés: 2025. 01. 16.)
- Szabó L. (2019): Időskori demenciák családi, társadalmi és pszichológiai vonatkozásai. Budapest: Akadémiai Kiadó. <https://mersz.hu/szabo-idoskori-demenciak-csaladi-tarsadalmi-pszichologiai-vonatkozasai/> (Letöltve: 2025. 01. 16.) <https://doi.org/10.1556/9789634544388>
- Szöllősi A. – Kismihók G. – Keszler Á. – Pakai A. K. – Lukács M. – Szatmári A. – Siket A. U. (2022): Az ápolási készségek újra definiálása az AI és a robotizálás terén, kiemelt jelentőséggel a tartós ápolást igénylő állapotokra. *Magyar Gerontológia*, 14(41). <https://ojs.lib.unideb.hu/gerontologia/article/view/12761> (Letöltve: 2025. 01. 16.)
- Wickström, G. – Bendix, T. (2000): The „Hawthorne effect” – What did the original Hawthorne studies actually show? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 26(4), 363–367. <https://www.sjweh.fi/article/555> (Letöltve: 2025. 01. 16.) <https://doi.org/10.5271/sjweh.555>