

DIPLOMADOLGOZAT

Kundermann Petra

Emberi erőforrás tanácsadó MA

Budapest

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Emberi erőforrás tanácsadó Szak

A GYÓGYPEDAGÓGUSOK
KOMPETENCIASZÜKSÉGLETEINEK FELTÉRKÉPEZÉSE,
VALAMINT A PÁLYAELHAGYÁS VIZSGÁLATA

Belső konzulens: Dr. Suhajda Csilla Judit
egyetemi docens

Készítette: **Kundermann Petra**
HFWUC0
levelező tagozat

Intézet/Tanszék: Vidékfejlesztés és Fenntartható
Gazdaság Intézet

Budapest
2023

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
2. Szakirodalmi áttekintés.....	6
2.1. A hazai gyógypedagógus képzés rövid ismertetése	6
2.2. A gyógypedagógusok alkalmazása	7
2.3. Gyógypedagógus szerepek	8
2.4. A gyógypedagógus kutatások áttekintése.....	9
2.5. Kompetenciaértelmezések	10
2.6. Gyógypedagógus-kompetenciák	12
2.6.1. Gyógypedagógus kompetencia-kutatások	14
2.6.2. A hazai képzésben megjelenő gyógypedagógus kompetencia elvárások	18
2.7. Pályaelhagyás	20
3. A kutatás bemutatása	25
3.1. A kutatás célja és hipotézisei.....	25
3.3. A kutatási módszerek és minta bemutatása	27
3.3.1. Kérdőíves vizsgálat.....	27
3.3.2. Félig strukturált interjúk	32
3.4. Az eredmények bemutatása	33
3.4.1. Kérdőíves vizsgálat.....	33
3.4.2. Félig strukturált interjúk	45
4. Következtetések, javaslatok.....	56
5. Összefoglalás	59
Irodalomjegyzék	61
Mellékletek	65
Függelékek	74

1. Bevezetés

A gyógypedagógus hivatású személyek tevékenységköre, kompetenciaszükségletei rendkívül sokszínűek. Szűkebb megközelítésből a gyógypedagógia területén dolgozó pedagógus a különféle nevelési, oktatási, terápiás, rehabilitációs eljárásokkal, módszerekkel a korlátozottságot, akadályozottságot igyekszik enyhíteni, ezzel közvetett befolyást gyakorolva a fogyatékos állapotára is.

Ha a gyakorlati gyógypedagógiáról beszélünk, akkor az lefedi a különböző diagnosztikai, fejlesztő, terápiás, nevelő, rehabilitációs folyamatok széles skáláját, illetve a rendszeres fejlesztést, akárcsak a különféle prevenciós lehetőségeket is. Ha a gyógypedagógusok legtágabb értelemben vett, s az évek folyamán fokozatosan bővülő kompetenciakörét vesszük figyelembe, az magában foglalja a speciális nevelési igények mellett a fogyatékosággal élő személyek egészségének védelmét, szociális biztonságát, életminőségét, munkaerő-piaci helyzetét, részvételüket a szűkebb, valamint tágabb környezetükben.

Diplomadolgozatom témájához személyes kötöttség fűz. Jelenleg egy EGYMI-ben dolgozom, mint utazó gyógypedagógus, immáron három éve. A három év alatt lehetőségem nyílt személyes tapasztalatokat szerezni, illetve számos kollégával beszélni, megismerni az ő álláspontjukat hivatásunkkal kapcsolatban. Sokan megerősítettek abban az általános képben, hogy egyre inkább leterheltek, munkájuk során rengeteg kihívással, akadállyal néznek szembe, melyekhez napról napra alkalmazkodniuk kell, s a lehető legtöbbet kihozni magukból, téve mindezt a gyermekek érdekében. Úgy gondolom, ez egy olyan téma, amit mindenképp érdemes körbejárni, több oldalról is megvizsgálni. Ezért esett választásom hivatásukban dolgozó gyógypedagógusokra, valamint a pályát már elhagyott, volt kollégákra, mint a vizsgálati minta résztvevőire.

Kutatásom célkitűzése volt megvizsgálni azokat a kompetenciákat, melyek szükségeltetnek a gyógypedagógus hivatáshoz. Vizsgáltam azt, mely kompetenciáik fejlesztését, még magasabb szintre emelését szeretnék elérni a jövőben. Lehetőséget biztosítottam arra is, hogy a saját maguk által fontosnak ítélt kompetenciákról is beszámoljanak. Vizsgáltam, hogy milyen pluszképzéseket végeztek el a még hatékonyabb és eredményesebb munkavégzés érdekében, illetve, ha nem szereztek újabb végzettséget, nem vettek részt különféle témájú tanfolyamokon, továbbképzéseken, akkor tervezik-e azt a

jövőben. Arra irányuló kérdésem is volt, megfordult-e már fejükben a pályaelhagyás gondolata, ha igen, milyen okokra vezethető ez vissza. Mindezen kompetenciaszükségleteket, plusz végzettségeket, munkával kapcsolatos meglátásukat kérdőíves formában vizsgáltam, melyet az interneten tettem közzé, valamint személyesen kértem fel kollégáimat a kitöltésre.

Diplomadolgozatom kutatás részének másik felét az strukturált interjúk adják. Az interjúkban pályaelhagyó kollégákat kerestem fel. 15, volt kolléga állt rendelkezésemre, akik őszintén válaszoltak kérdéseimre, mely a pályaelhagyás személyes okait járja körül. Olyan kérdésekre is kerestem a választ, mik voltak elsődleges motivációik, vagy elképzeléseik, amikor a hivatást választották. Érdekelt, hogy míg a pályán tevékenykedtek, végeztek-e el bármilyen, tudásukat gyarapító továbbképzést, tanfolyamot, stb... Fontosnak tartottam, hogy döntésük okairól is meséljenek, arról, hogy mi vezetett ahhoz, hogy hivatásuk elhagyását választották végül. Kérdeztem őket jelenlegi munkahelyükről, illetve arról, hogy az ottani körülményekkel mennyire vannak megelégedve. Amit még fontos kérdésnek tartottam, hogy az oktatásban bekövetkező esetleges változások esetén megfontolnák-e, hogy visszatérjenek a hivatásukhoz.

A kérdőívet összesen 113 gyógypedagógus töltötte ki, az ország különböző pontjairól. A félig strukturált interjúhoz 15 pályaelhagyó kollégával vettem fel a kapcsolatot. Diplomadolgozatomban a szakirodalmi összefoglalót követően a két kutatást elemzem, bemutatom kutatási módszereimet és mintámat, ezt követően az eredményekről írok. Dolgozatom révén betekintést kaphatunk abba, hogy azok a gyógypedagógusok, akik az oktatási rendszerben tevékenykednek még, illetve azok, akik pályájuk elhagyása mellett döntöttek, hogyan vélekednek az egyes, fent említett témakörökről. A szükséges kompetencia-készlet feltérképezése, a folyamatos megújulásra, új ismeretek szerzésére való igény, illetve a pályaelhagyás megfontolását előidéző, valamint az azt kiváltó tényezőket maga a célcsoport fogalmazza meg, a különféle zárt és nyílt kérdések keretein belül. Úgy gondolom, napjainkban, amikor az oktatásban szinte napról napra következnek be változások, illetve az intézmények egyre nagyobb pedagógushiánnyal küzdenek, fontos foglalkozni ezekkel a témakörökkel is.

Diplomadolgozatom témája az emberi erőforrás tanácsadáshoz kötődik, hiszen ahhoz, hogy egy pozíciót mi magunk, vagy az általunk tanácsadásban részesült emberek sikeresen betölthessenek, ahhoz szükségesek olyan információk, hogy adott pályán mik azok

a képességek, kompetenciák, melyek nélkül munkánkat nem tudnánk elvégezni. A pályaelhagyás témakörével az emberi erőforrás tanácsadó szakon végzett szakember ugyancsak találkozik mindennapi munkája során, hiszen ez egy természetes jelenség, mind a pedagógiában, mind akármely más területen. Az említett jelenség okaival, ezen okok kiküszöbölésével, valamint azzal, hogy több lábon álljunk, több területre legyen rálátásunk, érdemes foglalkozni.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. A hazai gyógypedagógus képzés rövid ismertetése

Vizsgálatomhoz kapcsolódó szakirodalmi összefoglalásomat a hazai gyógypedagógus képzés ismertetésével kezdem.

A magyar képzés egyedülálló struktúrát képviselt. A gyógypedagógus képzés a 19. században indult el, a pedagógusképzés egyéb irányaitól eltérő formában. Egyediségét, önállóságát mindvégig megtartotta, s a mai napig is tartja. A speciális szakemberképzésre egyre nagyobb igény mutatkozott, így 1890-től fokozatosan jöttek létre az egyes intézetek gondozása alatt a képző tanfolyamok (pl.: Siketnémák tanítóit képző tanfolyam, Vakok tanítóit képző tanfolyam...) Közös volt bennük, hogy egy már megszerzett pedagógiai irányú diplomára épültek, s általában 2 évből álltak ezek a tanfolyamok. Jellemzően valamely speciális szakterület intézményei indították ezeket a képzéseket (Gordosné, 2006).

Az egységesített gyógypedagógus képzés 1900-ban vette kezdetét, a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar elődjének nevezett intézményben, a Gyógypedagógiai Tanítóképzőben. Ez az ugyancsak két éves képzés helyileg Vácon volt. A képzési koncepció nemzetközileg egyedülálló volt. Az egységes képzés fontosságát Ranschburg Pál hangsúlyozta, ő így fogalmazott: „Alig vitatható követelmény hogy a gyógypedagógiával elsősorban olyan egyének foglalkozzanak, kik a neveléstani képzettségen felül bizonyos, az összes gyógypedagógiai szakmákra közös természettudományi ismeretekben is járatosak, akikről tehát feltételezhető, hogy a kóros jelenségeket lélekélettani és kórtani alapon céltudatosan veszik gyógykezelés alá. ...” (Gordosné, 2006).

A gyógypedagógusok kompetenciaköre egyre inkább bővült, több feladatot kellett ellátniuk, s ennek értelmében szélesebb körű tudásra volt szükségük. A megoldás kezdetben a képzési idő növelése volt. A két éves képzésből három, majd négyéves képzés lett. Több új tanterv született, ám az 1956-ban életbe lépő tanterv volt az, mely még szélesebb gyógypedagógusi kompetenciakört igényelt. Ennek köszönhetően történt meg az a struktúraváltás, melynek hozadéka lett a szakos képzés bevezetése. Ez a struktúraváltás fokozatosan ment végbe (Gordosné, 2000, 125–128.).

Az 1960-as években a szocialista (marxista) pedagógia térhódítása vette kezdetét, s ennek következtében a klasszikus magyar gyógypedagógiát teljesen megtagadták. A

megújult gyógypedagógiai képzés-változat szerencsére túlélte ezt a válságot, majd fejlődés vette ismét kezdetét. A jelen képzési rendszer a rendszerváltást követően, az 1990-es évek elején kezdett el kibontakozni. A Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanító Képző akkori igazgatója, Illyés Sándor szorgalmazta, hogy a nyugat-európai mintát kövessék, s ezáltal a nemzetközi trendeket jelenítsék meg a hazai képzésben (Gordosné, 2006).

2023-ban mintegy 10 egyetem indít gyógypedagógia alapszakos képzést. Az itt elsajátítható speciális szakok eltérőek. Az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karán az összes szakirány képviselteti magát (összesen 8 szakirány van). A képzési idő négy évet ölel fel.

2.2. A gyógypedagógusok alkalmazása

A hazai képzés áttekintése után a gyógypedagógusok alkalmazási színterei térek ki. Az alkalmazás lehetőségei rendkívül széleskörűek, ezekről a következőkben egy rövid összefoglaló keretein belül szeretnék beszámolni.

A gyógypedagógusok alkalmazása jellemző a köznevelésre, az egészségügyre és a szociális intézményrendszerekre is egyaránt. Járóbeteg- és fekvőbeteg ellátás valósul meg az egészségügyben, melyben gyógypedagógusokat és logopédusokat is alkalmaznak egyaránt. Gyógypedagógusokat a szociális intézmények is alkalmazhatnak, ahol alapszolgáltatásokat és szakosított ellátásokat biztosítanak. A köznevelésben alkalmazott gyógypedagógus szakemberek tevékenykedhetnek nevelési-oktatási intézményekben (óvoda, iskola, középiskola...), illetve pedagógiai szakszolgálati intézményekben egyaránt (Mile, 2016).

A minél hatékonyabb működés érdekében jelentős profilátalakulás (tisztítás) történt a pedagógiai szakszolgálatokon belül. Történt mindez a területi egyenlőtlenségek megszüntetése, az egyenlő hozzáférés elérése, valamint az állami szerepvállalás növelése érdekében. Az új köznevelési törvényben a szakszolgálatok feladatai 8-ról 10 feladattá bővültek. A szakszolgálatok ellátnak iskola/óvodapszichológiai feladatokat, kiemelten tehetséges gyermekek gondozását, fejlesztő nevelést, tanácsadási feladatokat, stb... (Mile, 2016).

A 2013-as EMMI rendelet alapján jöttek létre a megyei pedagógiai szakszolgálati intézmények, s ezáltal megszűntek az egyes feladatokra specializált intézmények, úgymint a nevelési tanácsadó, a logopédiai intézet, vagy a pályaválasztási tanácsadó. Ezek az újonnan

létrejött intézmények valamennyi, korábban egyes intézményekre jellemző feladatköröket kötelesek ellátni. A profiltisztítás az EGYMI-ket is érintette. Korábban itt is folyt pedagógiai szakszolgálati tevékenység, a törvény értelmében ez megszűnt. Az utazószakember-hálózat nem került át az új intézményrendszer jogkörébe, ez a fajta segítségnyújtás kizárólagosan az EGYMI-k feladata lett (Mile, 2016).

2.3. Gyógypedagógus szerepek

A gyógypedagógiai munkaerő alkalmazási színterei után a gyógypedagógus szerepek feltérképezésével folytatom.

A szerep egy kulturálisan előírt viselkedés, melyet az illető adott státusza megkövetel. Ezek általában automatikusan kiváltódnak (pl.: egy tanár az osztályban tanít, kiránduláson vannak...). Fontos, hogy a személy minden szerepében megőrizze emberi mivoltát, lényét.

A gyógypedagógus szerepekkel foglalkozó tanulmányok száma ugyancsak csekély Magyarországon. A témával kapcsolatban elsősorban külföldi tanulmányokból szemezgettem. 2006-ban Paul Katsafanas készített kutatást azzal kapcsolatban, hogy a gyógypedagógusok milyen szerepet vállalnak az integrációban, hogyan működnek együtt a többi szakemberrel, pedagógussal. Kutatásának középpontjában az állt, hogy milyen nehézségekkel kell szembenéznie a gyógypedagógusoknak. Ezek a nehézségek a következők voltak: megnövekedett adminisztrációs tevékenység, a csapatmunka hiánya a többségi pedagógusok és gyógypedagógusok között, valamint az egyre növekvő ellátandó gyerekek, tanulók száma (Katsafanas, 2006).

Egy, A Gyógypedagógiai Szakemberek Amerikai Akadémiája által kiadott, 2006-os tanulmány a gyógypedagógusok szerepeit gyűjtötte össze. A gyógypedagógusok a következő szerepekben végezhetik munkájukat:

- többségi intézményben működő, speciális csoport gyógypedagógusa,
- szakértői bizottság tagja;
- multidiszciplináris tanári team tagja;
- konzultációs tanár,
- utazó tanár,

- részleges vagy teljes integrációs programban dolgozó gyógypedagógus,
- speciális intézmény speciális csoportjának tanára,
- magántanár (American Academy of Special Education Professionals, 2006).

A szerepkészlet, a gyógypedagógusi szerepek feltárására vonatkozó szakirodalom, hazai kutatások hiányoznak a palettáról. Jómagam csak külföldi cikkeket, tanulmányokat találtam, olvastam. Ezen terület kutatása igencsak hiánypótló, s hasznos lenne, véleményem szerint.

2.4. A gyógypedagógus kutatások áttekintése

A gyógypedagógus szerepek után a következő részben néhány, gyógypedagógusokkal kapcsolatos kutatásra térnek ki.

A Magyarországon megjelent tanulmányok csekély része foglalkozik gyógypedagógus-kutatással. Ezek a kutatások elsősorban a fogyatékkal kapcsolatos társadalmi vélekedésről, az integrációról, pályautóról, pályaszocializációról szólnak. Ritkák azok a kutatások, melyek kifejezetten a gyógypedagógusokra, s az ő kompetenciakörükre irányulnak (Mile, 2016).

Az első kutatás, melyet kiemelnék az Balázs János és Bass László, 2004-ben elvégzett vizsgálata. A gyógypedagógusok elégedettségét, a szakma presztízsét, működőképességét vizsgálták. Összesen négy feltevésük volt, melyek beigazolódtak, vagy részben igazolódtak be. Az első hipotézis szerint a gyógypedagógusok pályaválasztásához, valamint pályán maradásához nagymértékben hozzájárul az elkötelezettségük, szociális érzékenységük. A következő feltételezés szerint a pályát sokoldalú kapcsolatrendszer és folyamatosan bővülő szaktudás jellemzi, mely csak részben igazolódott be. Vizsgálták még azt is, hogy a gyógypedagógiai életpálya elhagyása mely okokra vezethető vissza. Feltételezésük, mely szerint egzisztenciális okok, valamint a megbecsültség hiánya miatt hagyják el pályájukat, beigazolódott. A kutatás végén kiemelték, több olyan tényezőre is fény derült az interjúk, kérdőívek elemzése közben, melyeket hipotéziseikben nem fogalmaztak meg (pl.: integrációval kapcsolatos meglátásaik, pályaelhagyók életmérélegének pozitív irányba történő elbillenése) (Balázs, Bass, 2004).

A következő kutatás, melyről szót ejtenék Szalai Katalin és Takács István 2013-ban, a Kaposvári Egyetem hallgatóinak körében végzett vizsgálata. Céljuk a hallgatók

pályaidentitásának feltérképezése volt. A teljes képzési idő alatt végig kísérték tanulmányaikat, valamint munkába állásuk első évét is. Elsősorban arra voltak kíváncsiak, hogy pályaidentitásuk megváltozik-e, illetve ha igen, akkor milyen mértékben. A gyógypedagógus hallgatók, majd később e szakmában főállású személyek arról számoltak be, a pálya komplexitása, változatossága egyszerre jelent előnyt és hátrányt is. A folyamatos megújulás miatt sosem unalmas, viszont sok időt, türelmet, nem utolsósorban anyagi forrásokat igényelnek a szakmai fejlődés érdekében tett cselekvések (az egyes tanfolyamokon, képzéseken való részvétel miatt) (Szalai, Takács, 2013).

Szekeres Ágota doktori disszertációjában, 2011-ben azt vizsgálta, milyen az attitűdjük a pedagógusoknak, valamint a gyógypedagógusoknak, ha integrációról van szó. A kutatás eredménye a nemzetközi eredményekkel volt azonos, tehát a gyógypedagógusok pozitívabban nyilatkoztak az integrációs törekvésekről (Szekeres, 2011).

2004-ben Papp Gabriella végzett kutatást, mely arra terjedt ki, hogy a tanulásban akadályozott gyermekek együttnevelése hogyan és milyen eredményességgel valósul meg a többségi intézményekben. Elsősorban arra volt kíváncsi, hogy a pedagógusok és gyógypedagógusok team-munkája hogyan valósul meg és mennyire tud sikeres, építő jellegű lenni. Vizsgálta még, hogy a szülőkkel történő kapcsolattartás hogyan, milyen formában tud megvalósulni (Papp, 2004).

A kevés számú kutatás jól mutatja, hogy Magyarországon ez a terület kicsit háttérbe van szorulva. Pedagóguskutatások persze születnek, de kifejezetten gyógypedagógiai témájúak nagyon ritkák.

2.5. Kompetenciaértelmezések

Mielőtt a gyógypedagógiai kompetenciákról írnék, kitérnék a különféle, általános kompetenciaértelmezésekre is.

A kompetencia szó latin eredetű, jelentését többféle szóval lehet magyarázni, úgymint döntési hatáskör, hozzáértés, illetékesség, jogosultság. Ma kettős értelemben használjuk a kompetencia szót. Jelentheti azt, hogy képesek vagyunk cselekedni, értünk valamihez, illetve kifejezhetjük vele azt is, hogy képesek vagyunk dönteni, illetékesek

vagyunk valamire. Egy gyógypedagógus szemszögéből mindkettő megközelítés jelentős szerepet kap, így fontos mindkettő értelmezéssel megismerkedni (Mile, 2016).

Chomsky (1995) neve mindenképp megemlítendő, ha a kompetenciaértelmezésről van szó. Generatív grammatika elméletében azt hangsúlyozza, hogy tulajdonképpen a nyelvi kompetenciát kell elsajátítanunk, s ennek birtokában végtelen számú nyelvi produktum létrehozására vagyunk képesek. Mikor megszületünk, kevés tanulási tapasztalattal rendelkezünk. Az, hogy anyanyelvünket így is el tudjuk sajátítani, azt a velünk született belső meghatározottság teszi lehetővé (Csapó, 2003).

Hazai vonatkozásban a kompetencia szó értelmezésénél fontos megemlíteni Nagy Józsefet. A következőképp fogalmazta meg elméletét: „A komponensrendszer olyan rendszer, amelyben komponensek keletkeznek, módosulnak, bomlanak, és amely átfogóbb komponensrendszerekben komponensként működik. A komponensrendszerek hierarchikus rendszerek. Ez azt jelenti, hogy egyes komponensrendszerek önmagukban nem létezhetnek, szükségszerűen egy átfogóbb rendszer alrendszerei, komponensei, illetve szükségszerűen vannak alrendszereik, komponenseik.” (Nagy, 2000). Az elmélet szerint a kompetenciák a személyiség különálló komponensei, melyek egy komponensrendszert alkotnak együttesen. Modelljében a kompetenciák életfunkciók szerint vannak felosztva. A személyes kompetencia szolgálja az egyén túlélését, a szociális kompetencia pedig a faj túlélését támogatja. Önálló funkcióként jelenik meg az információfeldolgozás, melynek működéséért a kognitív kompetencia felelős. E három komponenst általános kompetenciának nevezi. Az általános kompetenciák mellett léteznek még speciális kompetenciák is. Ezek a különféle foglalkozások részleteinek elsajátítását szolgálják (Nagy, 2000). Az 1. sz. mellékletben található ábra ezen kompetenciák kapcsolódását szemlélteti.

Nagy nemzetközi kutatások, vizsgálatok indultak az ezredforduló környékén, arra vonatkozóan, hogy felmérjék, milyen tudásra van szükség az oktatás részéről. Ezen kutatások elsődleges célja, hogy meghatározzák a sikeres tanulás alapját képező kulcskompetenciákat. A kulcskompetencia lényegét úgy lehetne meghatározni, hogy ez az ismeretek, készségek és attitűdök olyan egyvelege, mely arra szolgál, hogy a személyiség kiteljesedhessen, be tudjon illeszkedni a társadalomba, valamint foglalkoztatható legyen. Ezeket a kulcskompetenciákat a kötelező képzési időszak, oktatás alatt kell megszerezni. Az egész életen át tartó tanulás ezekre épül, hiszen minden új tanulás alapját ezek képezik.

Összesen 8 kulcskompetencia-területet határoztak meg, melyek a következők: anyanyelvi kommunikáció, idegen nyelvi kommunikáció, digitális kompetencia, a tanulás tanulása, személyközi és állampolgári kompetenciák, kulturális kompetencia, vállalkozói kompetencia, valamint a matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák (Implementation of „Education and Training 2010” Work Programme).

2.6. Gyógypedagógus-kompetenciák

Miután megismerkedtünk a kompetenciaértelmezések sokszínűségével, kitérnék a gyógypedagógiai pályán elengedhetetlen kompetenciákra. A témával kapcsolatban kevés szakirodalom lelhető fel.

A gyógypedagógiával foglalkozó hazai szakirodalomban kompetenciaértelmezés tekintetében a képesség mellett az illetékesség, jogosultság fogalmak is megjelennek. A témában kutatók egyrészt a gyógypedagógiai kompetenciakörök bővülésével, másrészt a kompetenciahatárok vizsgálatával foglalkoznak.

A gyógypedagógiai kompetenciák változására a gyógypedagógia fogalmának, valamint a fogyatékoság értelmezésének változásai mind-mind hatással voltak. A kompetenciakör bővülése látható a gyógypedagógusok tevékenységének változásában, valamint a kutatások kérdésfeltevéseiben is. Az illetékességi kör bővülése megmutatkozik abban, hogy a kutatásokat minden életkorra kiterjedően végzik, valamint abban is, hogy a gyógypedagógiai segítségnyújtás egyre több szinten jelenik meg, úgymint a korai intervenció, vagy pl. idősgondozás, fogyatékosággal élő felnőttek ellátása. A kompetenciakör további bővülése volt indokolt, amikor az integrációs tevékenységek megkezdődtek. A többségi általános intézményekben megjelent az igény a képzett gyógypedagógusok munkájára, hiszen a kódot kapott gyermekeket, tanulókat ott is el kell látni. Legtágabb megközelítésben az egész fogyatékosügy beletartozik a gyógypedagógiai kompetenciába. Ide tartoznak az egészségvédelmi, a foglalkoztatási, érdekvédelmi, valamint szociális tevékenységek is (Mesterházi, 2006).

Egy, az ELTE PPK munkacsoportja által készített anyagban a következő pedagógusi pályához szükséges kompetenciákat határozták meg:

- a tanuló személyiségfejlesztése,

- tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése,
- szaktudományi, szaktárgyi és tantervi tudás integrálása,
- a pedagógiai folyamat tervezése,
- a tanulási folyamat szervezése és irányítása,
- a pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése,
- szakmai együttműködés és kommunikáció,
- elkötelezettség és felelősségvállalás a szakmai fejlődésért (Mile, 2016).

A gyógypedagógia szintén pedagógia pálya, azonban a kompetenciák értelmezése kicsit eltér a többségi pedagógusi kompetenciák értelmezésétől. A kompetenciák pontos értelmezése a „Kiegészítés az Oktatási Hivatal által kidolgozott Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez felhasználói dokumentáció”-ban jelent meg. Az együttnevelésben, valamint a szegregált intézményekben dolgozó gyógypedagógusi kompetenciák is fel vannak sorolva ebben a dokumentumban. Ezek a kompetenciák elsősorban a sajátos nevelési igényű gyermekek nevelésére vonatkoznak. A felnőttekkel való kapcsolattartás, a szülővel való kommunikáció, a többségi pedagógussal való konzultáció csak egy kompetenciában jelenik meg (szakmai kapcsolattartás, kommunikáció). A táblázatot a 2. sz. mellékletben tüntettem fel (Kiegészítés az Oktatási Hivatal által kidolgozott Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez felhasználói dokumentáció).

Azokat a gyermekeket, tanulókat, akik tanulási, magatartási, beilleszkedési problémákkal küzdenek szakképzett pedagógusok látják el. A hatékonyság, szakszerűség alapvető feltétele a köznevelésben részt vevő pedagógusok, gyógypedagógusok kompetenciahatárainak tisztázása (Mile, 2016).

A szakemberek szükséges kompetenciájának köre elsősorban a pedagógiai/gyógypedagógiai tevékenység típusától, s céljától függ. Amennyiben az óvodában, vagy akár az iskolában foglalkoztatott gyermek ellátásának célja rehabilitációs/habilitációs jellegű, abban az esetben megfelelő szakos gyógypedagógus, vagy konduktor közreműködése szükséges. Ha az óvodai, vagy iskolai foglalkozás célja elsősorban nem egészségügyi, akkor ennek megfelelően többségi pedagógus (tanító, tanár, óvodapedagógus) foglalkoztatása szükséges (köznevelési törvény, 47. § (9) bekezdés).

Különbség mutatkozik a fejlesztőpedagógus, valamint a gyógypedagógus kompetenciaköre között is. Az általuk fejlesztett gyermekek, tanulók köre a probléma

mibenlététől függ. A fejlesztőpedagógus a beilleszkedési, tanulási, magatartási zavarokkal küzdő gyermekek fejlesztésére jogosult. „Beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló: az a különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján az életkorához viszonyítottan jelentősen alulteljesít, társas kapcsolati problémákkal, tanulási, magatartásszabályozási hiányosságokkal küzd, közösségbe való beilleszkedése, továbbá személyiségfejlődése nehezített vagy sajátos tendenciákat mutat, de nem minősül sajátos nevelési igényűnek.” (köznevelési törvény, 4. § 3. pont). Ennek értelmében a fejlesztőpedagógus nem láthat el sajátos nevelési igényű gyermekeket, az ő rehabilitációjuk, rehabilitációjuk a gyógypedagógusok kompetenciakörébe tartozik.

A harmadik kategória a fejlesztőpedagógus-pedagógus kompetenciaköre közti különbség. Ellátandó feladataik szintén a pedagógiai tevékenység céljától függnék. A fejlesztőpedagógus pszichológiai ismeretek birtokában, figyelembe véve életkori és egyéni jellemzőket pedagógiai diagnosztikai eljárásokat alkalmazva fejleszti a beilleszkedési, magatartási, tanulási zavarral küzdő tanulókat, gyermekeket. Ha a foglalkozás célja nem fejlesztő jellegű, akkor többségi pedagógus foglalkozik a gyermekkel, tehát az egyén életkorának megfelelő szakképzettséggel rendelkező pedagógus (óvodapedagógus, tanító, tanár).

2.6.1. Gyógypedagógus kompetencia-kutatások

Frissebb szakirodalmak bemutatásával folytatom, kezdve azzal a 2021-es kutatással, mely a gyógypedagógiai kompetenciakörök témakörét járja körül. A tanulmány angol nyelven jelent meg az Education Sciences folyóiratban, s Patrícia Raquel da Silva Fernandes, Jacinto Jardim és Maria Celeste de Sousa Lopes nevéhez fűződik.

A tanulmányban a következő, gyógypedagógiai kompetenciákat emelik ki, mint a legfontosabbakat: empátia, kiegyensúlyozottság, rugalmasság, együttműködés, kreativitás, hatékony kommunikáció és önhatékonyság (Fernandes et al. 2021).

A kapott eredmények az ERIC, a Scopus, a Web of Science és a PsycINFO adatbázisok kiválasztott cikkeiből lettek kiszűrve. Ezek a tanulmányok 2010 és 2020 között jelentek meg.

A tanulmányban három fontos kompetenciát emeltek ki, melyek a következők voltak: a hatékony kommunikáció, együttműködés és rugalmasság. A kutatásból az derült ki, hogy ezeken a területeken hiányosságokat véltek felfedezni a gyógypedagógusok körében. A probléma orvoslása érdekében az őket képző főiskolákon, egyetemeken sokkal erőteljesebb hangsúlyt fektetnének az említett három terület minél teljesebb fejlesztésére (Fernandes et al. 2021).

Többször is kiemelik, a gyógypedagógusoknak nemcsak naprakész tudással, didaktikai módszerekkel kell rendelkezniük, hanem egy rendkívül sokszínű kompetenciakészlettel is. Ezek birtokában minőségibb és hatékonyabb lesz az oktatás. Egy gyógypedagógusnál rendkívül fontos a befogadó szemlélet, az, hogy a különféle hátránnyal rendelkező tanulókat is egyenlő bánásmódban részesítse. A befogadó szemlélet nélkül teljesítményük korlátozott lesz, valamint a teljes oktatási rendszer is szegényebb lesz ezáltal (Fernandes et al. 2021).

Napjainkban különösen fontos, hogy a gyógypedagógusok képesek legyenek a folyamatos megújulásra, arra, hogy minél színesebb kompetenciakészlettel rendelkezzenek. Ezáltal tudnak hatékonyan reagálni a kihívásokra, elő kell segíteniük az egyenlőséget, értékelni a sokszínűséget, támogatniuk kell a csapatmunkát, rugalmasnak, valamint reflektívnek kell lenniük (Fernandes et al. 2021).

Több országban végzett vizsgálatok alapján készítették el a „Comparative Study of Competency and Certification of Special Education Teachers in Indonesia and Other Various Countries” címet viselő tanulmányt, mely Yumna Nur Fildzah és Herry Widyastono nevéhez fűződik. A tanulmány célja, hogy különböző országokat megvizsgálva bemutassa a gyógypedagógusok különféle kompetenciaszükségeit, valamint a minősítési rendszerüket. A cikkben szerepel Indonézia, Németország, Norvégia, Szingapúr, az Egyesült Királyság és Hollandia. A kutatók célja, hogy a tanulmányon keresztül bemutassák a rendszerbeli különbségeket, a különféle rendszereket egymáshoz közelebb hozni, ezáltal megpróbálni előidézni a nemzeti oktatás minőségének javítását. A kutatásban leíró kvalitatív módszert alkalmaztak (Fildzah, Widyastono, 2020).

A cikkben Sagala fogalom meghatározásával magyarázták a kompetencia fogalmát, mely magyar nyelvre fordítva a következőképpen hangzik: „A kompetencia képességek, ismeretek, készségek, attitűdök, természet, megértés, megbecsülés és remény kombinációja, amelyet a feladat végrehajtása során végzett munka demonstrálása, illetve a valódi munka

minőségi normáinak elérése érdekében tett cselekedetek jellemeznek” (Fildzah, Widyastono, 2020).

A tanulmányban hangsúlyozzák, hogy a gyógypedagógusoktól megkövetelik, hogy tudományos képesítéssel, kompetenciákkal, bizonyítvánnyal rendelkezzenek, testileg-lelkileg egészségesek legyenek, és meg tudják valósítani a nemzeti oktatási célokat. Minden országra egyedi elvárások jellemzők a gyógypedagógiai kompetenciaszabvány tekintetében (Fildzah, Widyastono, 2020).

A kutatást végző személyek a fent említett országokban elvégezték a felmérést, majd a következő konklúziót fogalmazták meg: Vannak országok, ahol megkövetelik a leendő gyógypedagógusoktól, hogy először felsőoktatásban vegyenek részt, ahol alap tanári diplomát szereznek, majd ezután vehetnek részt speciális képzésen, ahol gyógypedagógussá képezik őket. Ez a rendszer működik Indonéziában, Németországban, Norvégiában és az Egyesült Királyságban is. Van, ahol az is követelmény, hogy az illető olyan személy legyen, aki már rendelkezik tanítási tapasztalattal, így működik például Hollandiában. Indonéziában és Szingapúrban munka mellett biztosítanak lehetőséget a tanároknak, hogy gyógypedagógussá képezzék magukat (Fildzah, Widyastono, 2020).

Nincs előírva minden országban kompetenciakritérium, például Norvégiában, Szingapúrban, az Egyesült Királyságban és Hollandiában sincs ilyen lista, hogy mely elvárásoknak kell megfelelnie a gyógypedagógusoknak. A tanulmányból kiderül, hogy csak Indonéziában és Németországban van olyan gyógypedagógiai kompetencia lista, amelyet a gyógypedagógusnak, illetve a leendő gyógypedagógusnak el kell sajátítania (Fildzah, Widyastono, 2020).

Ugyancsak egy külföldi tanulmányt említenék meg, mely 2020-ban lett publikálva, és az „Investigating special education teachers’ knowledge and skills: Preparing general teacher preparation for professional development” címet viseli. A tanulmányban arra keresték a választ, mik azok az elengedhetetlen gyógypedagógiai készségek, kompetenciák, melyeknek birtokában kell lennie a többségi iskolák tanárainak, tanítóinak is. Hogy ezt kiderítsék, gyógypedagógusokat kérdeztek meg a témával kapcsolatban (Byrd, Alexander, 2020).

A tanulmány eredménye rámutat három, nagyon fontos tényre, mely a többségi pedagógusok munkáját hatékony, gyógypedagógiai szemléletűvé tudja formálni. A pedagógusoknak először is információn alapuló döntéseket kell hozniuk, s ezeket

végrehajtaniuk. Másodsor, fontos, hogy a speciális igényű tanulók irányába elfogadást mutassanak és támogassák őket. Harmadik szempont pedig, hogy olyan kommunikációs eszközöket alkalmazzanak, amelyek a speciális igényű tanulót/tanulókat és azok összes hozzátartozóját hatékonyan segítik (Byrd, Alexander, 2020).

A tanulmányban részt vevő többségi pedagógusok véleménye az, hogy a gyógypedagógiai kompetenciák elsajátítására igenis szükség van. A probléma gyökere talán abban lelhető fel, hogy már sok-sok éve egyfajta távolságtartás jellemzi a többségi pedagógusokat és a gyógypedagógusokat, melyet elsősorban a hatékony kommunikáció hiánya okoz. A kulcs az lehet, hogy a többségi pedagógusok főiskolai oktatásában is megjelenjen a gyógypedagógiai kompetenciák sokrétű mivolta, illetve intézményszinten támogassák azt, hogy a pedagógusok és gyógypedagógusok között kialakuljon egyfajta kapcsolat, kommunikáció (Byrd, Alexander, 2020).

A tanulmányban megjegyzik, hogy mindezen eredményeket fenntartás nélkül kezelni nem lehet. A kutatás kvalitatív jellegű, ebből kifolyólag a populáció teljes egészére nem húzható rá. Kiemelik, hogy kevés számú az a kutatás, mely a gyógypedagógusok szemszögét, véleményét tárná fel. A vizsgálati minta száma is arra enged következtetni, hogy az említett rétegből viszonylag kevés embert tudtak megszólítani (Byrd, Alexander, 2020).

Az integráció biztosítása érdekében tett törekvések fontosságát hangsúlyozzák a 2020-as, Trembulyák Márta nevéhez fűződő tanulmányban, mely a „Gyógypedagógiai kompetenciák a tanítóképzésben” nevet viseli. A tanulmány alapját adja az a tény, hogy a tanulási nehézségekkel küzdő gyermekek száma az elmúlt pár év óta ugrásszerűen növekszik. Törvény írja elő, hogy a BTMN-es vagy SNI kategóriába került tanulóknak szakszerű gyógypedagógiai fejlesztésben kell részesülniük az intézményekben. Fontos megjegyezni, hogy a heti 1, nagyon szerencsés esetben 2 gyógypedagógiai fejlesztés nem elegendő. A tanulók idejük nagy részét az osztályteremben, valamint a tanítójuk, tanárjuk társaságában töltik. Annak érdekében, hogy a fejlesztések elérjék céljukat, érdemes lenne a mindennapi oktatásba, a napi tanórákba is beépíteni a gyógypedagógia szemléletű fejlesztések elemeit. Ennek kivitelezésére a tanítókat már a főiskolán fel kellene készíteni. Tanítási-tanulási rutinjukba gyógypedagógiai kompetenciákat is be kellene építeni (Trembulyák, 2020).

Mint az a kutatásból is kiderült, a tanítóképzésben részt vevő fiatalok kevésbé vannak tisztában az SNI és BTMN fogalmával, valamint azzal, hogy hogyan lehet hatékonyan

fejleszteni egy, a fent említett kategóriák valamelyikébe tartozó gyermeket, tanulót. A tanítók elismerik, szükségük lenne arra, hogy olyan ismereteket is birtokoljanak, melyek segítségével hatékonyan tudják fejleszteni a különleges bánásmódot igénylő gyermekeket is. Fontos az is, ahhoz, hogy valakin segíteni tudjanak, pontosan fel kell ismerni a probléma mibenlétét, azt, hogy milyen kategóriába sorolható az adott gyermek, illetve, hogy az ő problémájára milyen fejlesztési lehetőségek léteznek (Trembulyák, 2020).

A kutatásban részt vevő hallgatók felismerték azt, hogy gyógypedagógiai kompetenciáik hiányosak, vagy egyáltalán nem is léteznék még. Többen megemlítették, a képző intézmények effajta tudást nem adnak számukra, nem készítik fel őket a problémás esetekre. Jelentős hányaduk szerint erre igenis szükség lenne a hazai képzésekben. Ugyancsak fontosnak tartják, hogy képzésük során a szakértői véleményekkel is találkozzanak, hiszen ezek a hivatalos papírok a kiindulási pontjai minden gyógypedagógiai fejlesztésnek. Előnyös lenne, ha nem akkor találkoznának először velük, amikor az osztályukba kerülő valamely tanuló megkapja azt, s nekik is értelmezniük kell, mindenféle előzetes ismeret nélkül (Trembulyák, 2020).

Jól látható a kutatásból, hogy mind elméleti, mind pedig gyakorlati szinten változtatásokra lenne szükség a tanítóképzésben. Egy nagy horderejű szemléletváltás segíthetne jelen helyzetben. A tanítók feladata az integráció segítésén túl az is, hogy magát az eltérést meg tudják fogalmazni, illetve kezelni is tudják azt (Trembulyák, 2020).

2.6.2. A hazai képzésben megjelenő gyógypedagógus kompetencia elvárások

A következőkben a magyar felsőoktatási rendszer által meghatározott kompetenciaszükségleteket ismertetem. Ezen információk a felvi.hu oldalon érhetők el, mely a felsőoktatási képzésekre történő jelentkezés hivatalos oldala. A gyógypedagógus alapszak oldalán rengeteg információ megtalálható, ami a felvételre jelentkezőknek nagy segítséget nyújt.

Az elsajátítandó szakmai kompetenciák köre négy nagy alfejezetre lett osztva, ezeket röviden, összefoglalóan ismertetem. A négy alfejezet a következő: tudásalapú kompetenciák, képességekre vonatkozó kompetenciák, attitűd kompetenciák, valamint az autonómiára, felelősségvállalásra vonatkozó kompetenciák köre.

Az első alfejezet a gyógypedagógusok tudásalapú kompetenciáit sorolja fel részletesen. Itt említjük a különféle határtudományokkal (pl: pszichológia, anatómia, pszichodiagnosztika, neveléstörténet, művészetpedagógia... stb.) való megismerkedést, illetve azok ismeretét, legalább alap szinten. Ezen határtudományokat a fogyatékosággal élő személyek aspektusából kell vizsgálni, ismerni, s felhasználni a tudást. A rehabilitációs, diagnosztikai eszközökkel, az oktatási, nevelési alapelvekkel, az értékelési módszerekkel tisztában kell lennie egy gyógypedagógusnak. Tudniuk kell alkalmazni a különféle digitális eszközöket, mentálhigiénés ismeretekkel, valamint az egészség megőrzésére vonatkozó ismeretekkel kell rendelkezniük. Alkalmazniuk kell az önreflexiót, illetve hatékonyan részt kell venniük a team-munkában...

A második alfejezet a gyógypedagógusok képességeire vonatkozó kompetenciákat fejti ki. Fontos, hogy a gyógypedagógus saját szakterületének határain belül tudja értelmezni az orvosi, pszichológiai diagnózisokat, vizsgálatokat s ezek alapján pontos differenciáldiagnosztikát végezzen. Legyen meg bennük az önfejlesztés igénye, ismerkedjenek tudományos cikkekkel, szakirodalommal. A gyógypedagógiai folyamatok, a tanulók előrehaladása, valamint a saját munka értékelése is fontos kompetenciák...

A harmadik alfejezet a gyógypedagógusok attitűdjére vonatkozó kompetenciákat ismerteti. A gyógypedagógusnak sokoldalúan kell megközelítenie adott problémát, ezeket innovatív megoldásokkal kell kezelnie. Legyen fontos számára az élethosszig tartó tanulás, az ön-és társismeret, a fogyatékosággal élő személyek etikai problémái iránt legyen érzékeny, képviselje „páciensei” jogait...

Az utolsó alfejezet a gyógypedagógusok autonómiájára és felelősségére vonatkozó kompetenciákat fejti ki. Ide tartozik az önálló munkavégzés, felelősségvállalás, hatékony helytállás a krízishelyzetekben, szakmai műhelyeken való részvétel...

A fentiekből jól látható, hogy a gyógypedagógiai kompetenciaszükséglet rendszere egy nagyon sokrétű, minden szegmensre kiterjedő rendszer. Az említett kompetenciákkal való megismerkedés nagyon fontos és hasznos tud lenni azok számára, akik a gyógypedagógiai hivatásra készülnek, esetleg még csak foglalkoztatja őket a gondolat.

2.7. Pályaelhagyás

A kompetenciakörökkel való megismerkedést követően szót ejtenék a manapság egyre inkább tendenciává váló pályaelhagyás jelenségére is. A téma kevésbé vizsgált, kutatások kifejezetten a gyógypedagógusokra fókuszálva kis számban készültek csak.

A pályaelhagyást sokszor vizsgálják az életkor függvényében. A legtöbb szakirodalom egyet ért abban, hogy a pályát megkezdők között különösen nagy az elvándorlás. Adams (1996) vizsgálata alapján a fiatalabb pedagógusok (körülbelül 40 év alatt) 43%-kal nagyobb eséllyel váltak pályaelhagyóvá. Hancock szerint (2008) a pályaelhagyás természetesen összefüggésben van az alacsony fizetéssel. A pályakezdő pedagógusok nagyobb eséllyel hasonlítják össze szakmájukat, s annak anyagi megbecsültségét más pályák anyagi juttatásaival. A rendkívül kedvezőtlen bérezés sokszor sarkallja őket arra, hogy átgondolják pályaválasztásukat, s más irányban folytassák tovább munkájukat.

A nem és a pályaelhagyás közti összefüggést kutató vizsgálatok is születtek. Ezek eredményei alapján a férfiak nagyobb eséllyel döntenek pályájuk elhagyása mellett. Ennek több okát is feltárták a tanulmányok. Egyrészt megemlítendő a férfiak részéről a pályával kapcsolatos alacsonyabb elégedettségük. Másrészt a pedagóguslét egyéb részterületei (úgy mint pl. a sok adminisztratív munka) kevésbé kedvelt tevékenység a körükben. Egyes tanulmányok összefüggést kerestek a képzettség foka és a pályaelhagyás között is. Ebben a kutatások eredményei nem voltak egyértelműek. Az tehát, hogy az illető rendelkezik-e MA-fokozattal nem feltétlenül bír befolyással a pályaelhagyásra (Skaalvik, Skaalvik, 2011).

Természetesen a munkával való megelégedettség, illetve érzelmi kimerültség is összefüggést mutat a pályaelhagyással. A kutatások szerint a kettő között közvetlen kapcsolat áll fenn. Vizsgálták még az iskolai tényezőket is, úgymint a vezető általi támogatottság, szülőkkel való kapcsolat, vagy a tanár kollégákkal való viszony. Ezek a tényezők ugyan nem túlnyomó mértékben, de szintén befolyással bírnak a pedagógusok pályaelhagyási motivációira (Skaalvik, Skaalvik, 2011).

Zubora Márta és Holik Ildikó 2017-ben megjelent kutatásába ugyancsak bevonta a gyógypedagógusokat. Ők a pályakezdő pedagógusok karrierterveit vizsgálták, melyben kitérték a pályaelhagyásra is. Sok más kérdés mellett, arra voltak kíváncsiak, hogy a kutatásban részt vevő pedagógusok hány százaléka tervez még sokáig a pályán maradni,

illetve vannak-e olyanok, kikben már most kétségek vannak a pályát illetően. 476 pályakezdőt hallgattak meg 2014 és 2015 között. A válaszadók 16,6%-a volt kezdő gyógypedagógus. Az eredmények azt mutatják, hogy azon pályakezdő pedagógusok, akik tudatosan készültek a hivatásra, ők nagyobb arányban terveznek a pályán maradni. A válaszadók közül 86,87%-uk képzelel el magát a pályán 5 év múlva, míg 76,25%-uk még 10 év múlva is e munkakörben tervez maradni, jelen állás szerint (Zubora, Holik, 2017).

Elgondolkodtató lehet, hogy a 2014-2015 között készült vizsgálatban a válaszadók jelentős, mintegy háromnegyedében felmerült már a munkahely-váltás gondolata. A munkahely-változtatás okai között szerepel az alacsony jövedelem, a leterheltség, illetve a lakóhelytől túl messze elhelyezkedő munkahely. A válaszadók jelentős része úgy gondolta, ha változtatna is munkahelyén, akkor az új munkakör is kapcsolódna a pedagógus pályához (Zubora, Holik, 2017).

A gyógypedagógusi pálya elhagyásával kapcsolatban kevés idegen nyelven íródott kutatás született. Pedagógusok körében vizsgáldtak, viszont gyógypedagógusok körében kevésbé. Egy, a közelmúltban megjelent kutatást viszont megemlítenék, mely a kiváltó okokkal is foglalkozik. A tanulmányban szakképzésben dolgozó tanárok körében mérték azt fel, hogy milyen indokok vezettek pályájuk elhagyásához.

A tanulmány 2021-ben jelent meg, a „Go or stay?” - Examination of Career Leaving among Vocational Teachers”, Bacsa-Bán Anetta nevéhez fűződik. A szakképzésben részt vevő tanárok pályaelhagyását, valamint pályán maradásának motivációit vizsgálják, nemzeti és nemzetközi kutatások összehasonlításával, elemzésével. A szövegben definiálják a pályaelhagyást. Ez negatív aspektusból szemlélve, egy olyan „esemény”, ami akkor következik be, ha a képzési kimeneti struktúra nem megfelelő, vagy a munkaerőpiacnak nincs szüksége adott képesítéssel rendelkező személyre (Bacsa-Bán, 2021).

A kutatásban a Prather-Jones-féle, 2011-es vizsgálatot említik, melyben meghatározták, hogy milyen tényezők tartják pályán a pedagógusokat. Ezen tényezők hiánya, vagy nagyon alacsony megléte is okozhatja pályaelhagyásukat. A tényezők a következők voltak:

- elégedettség, mentális egészség
- a karrier elején kapott támogatás
- kollegális viszonyok, vezetői támogatás
- a segítő személyzet jelenléte (pl.: iskolapszichológus)

A fent említett szempontokhoz járulnak hozzá az egyes intézmények sajátosságai, melyek a következőképpen voltak megfogalmazva:

- leterheltség a munkától
- osztály/csoportlétszám
- az intézmény fenntartójának típusa
- az intézmény elhelyezkedése
- az iskolai légkör
- a kollegalitás szerepe
- egyéni támogatás megléte, mértéke
- az intézményvezető szerepe, a vele való viszony
- tanulók összetételének jellemzői

A nemzeti és nemzetközi kutatásokat megvizsgálva arra a következtetésre jutottak, hogy a pedagógusok pályaelhagyása elsősorban a karrierrel való elégedetlenséggel van összefüggésben. A szakmai fejlődés lehetősége motiválóan hathat a pedagógusokra, ám az, ha munkájuk nincs elismerve, ugyancsak egy karrierváltáshoz vezető tényező lehet. A pedagógusi pálya presztízisértéke az utóbbi évekhez hasonlóan napjainkban is csökkenő tendenciát mutat, így ez is váltásra sarkallhatja a még pályán lévőket (Bacsa-Bán, 2021).

A tanulmány szerzője úgy véli, a pályaelhagyás kockázata csökkenthető lenne, ha az oktatáspolitikában kedvező változtatásokat vezetnének be. A pályaelhagyás és a motiváció közötti összefüggések vizsgálatát be kell építeni magába az oktatási folyamatba, valamint az életpálya-modellbe is (Bacsa-Bán, 2021).

A Tennessee Egyetem gondozásában Janna R. Crow készítette el doktori disszertációját a témával kapcsolatban, mely 2022-ben lett publikálva. A tanulmány a „T-PESS and Special Education Teacher Attrition and Retention: A Qualitative Phenomenological Study of Teacher Perceptions of Administrator Effectiveness” címet viseli.

A kutatásban hosszan kitérnek arra, milyen okok vezetnek az amerikai gyógypedagógusok pályaelhagyásához. Az 1990-es évek óta látható az a tendencia, hogy a tanárok egy jelentős része felhagy hivatásával, különböző okokból kifolyólag. Vannak, akik az oktatás területén belül maradnak, ám egy bizonyos százalékuk teljesen más karrierutat választ.

Hammonds egyedi szerkezeti akadályokat azonosított, melyek jelen vannak a pedagógus munkaerőpiacon. Ezek között vannak számon tartva a tanárokat terhelő többletfeladatok, a kötöttség érzete, illetve az alacsony bérezés is (Hammonds, 2017).

Podolsky 2016-os tanulmányában a következő tényezőket fogalmazta meg, melyek a tanárok pályán maradását, vagy éppen pályamódosítását befolyásolják: bérek, a képzés magas költségei, folyamatos felkészültség igénye, önirányítás/önmenedzselés, az új tanárok támogatásának hiánya, munkakörülmények. Ugyancsak ide sorolható még a szakmai együttműködés és a közös döntéshozatal (Podolsky, 2016).

Thomas és Darling-Hammond (2017) azt állapították meg, a tanárok magasabb fluktuációját idézi elő többek között az alacsony bérezés, nem megfelelő hozzáállás a vezető részéről, alacsony költségvetéssel dolgozó iskolákban való elhelyezkedés, iskolai programok hiánya, kevés lehetőség a szakmai fejlődésre, valamint a team-munka hiánya. A tanárok iránti keresletet és kínálatot is a tanárhiányért felelős tényezőként említették meg (Thomas, Hammond, 2017).

Perryman és Calvert tanulmányának konzekvenciája volt még, habár a tanárok tisztában voltak a magas kompetenciaszükségletekkel, a munka megterhelő mivoltával, mégis elvégezték a képzést, s a pályán dolgoztak hosszabb-rövidebb ideig. Ám alkalmazkodóképességüket felülmúlták a túl magas elvárások, s nem tudták egy idő után megugrani, ez vezetett pályájuk elhagyásához. Sok pályaelhagyó említette még meg a támogatás hiányát, illetve az elszámoltathatóság folyamatos jelenlétét (Perryman, Calvert, 2020).

A tanulmányban arra is keresték a választ, mit lehetne tenni annak érdekében, hogy ez a tendencia megváltozzon, vagy, hogy legalább csökkenjen a pályaelhagyók száma. A hagyományos és egyértelmű válasz a munkaterhek csökkentése, ám ezen kívül vannak még teendők, úgymint eltávolítani a felesleges és rengeteg időt, energiát felemészítő többletfeladatokat, valamint a fizetés növelése. Az is egyértelmű, hogy magával a tanítás kultúrájával is probléma van, a folyamatos ellenőrzéssel, a minél nagyobb és jobb teljesítmény igényével, illetve a nagyon kritikus menedzsmenttel. Kizárólag a munkaterhek csökkentése nem fogja a fent említett problémákat megoldani (Perryman, Calvert, 2020).

Garcia és Weiss tanulmányukban kitérnek arra is, hogy a tanerő hiányának milyen következményei lehetnek a jövőben. A magas fluktuáció/magas lemorzsolódás veszélyezteti a tanulók tanulási képességeit, valamint a csökkenti a tanárok hatékonyságát és minőségét.

A fluktuáció a gazdasági erőforrásokat is kimeríti, hiszen új munkaerőt kell toborozni, majd alkalmazni, illetve a képzési költségek is igen magasak. Maga a tény, hogy nagyon sok pedagógus dönt karrierváltás mellett, az a pálya iránti érdeklődést is csökkenti, illetve a szakma hírnevét nagymértékben csorbítja (Garcia, Weiss, 2019).

Mint az a fenti, hazai és nemzetközi kutatásból is kiderült a tanári pályán való maradást és a karrierváltást több tényező is befolyásolja. Az egyértelműen megmutatkozott mindegyik kutatásban, hogy a pályára jellemző, rendkívül alacsony bérezés, a többlet terhek, illetve a megbecsültség hiánya sokszor válik annak kiváltó okává, hogy a pedagógusok karrierváltás mellett döntsenek.

3. A kutatás bemutatása

3.1. A kutatás célja és hipotézisei

Kutatásom célja a gyógypedagógiai hivatáshoz szükséges, legfontosabb kompetenciák megismerése, a gyógypedagógusok továbbképzéseken való részvételi kedvének, arányának feltérképezése. Ezen kívül vizsgálom még, hogy pályaelhagyásuk milyen okokra vezethető vissza, illetve, hogy megfontolták-e már valaha, hogy az oktatásban esetlegesen bekövetkező változások esetén visszatérnének-e hivatásukhoz.

Kutatásom előtt három hipotézist fogalmaztam meg, melyek a következőképpen hangzanak:

H1: A gyógypedagógusok sokrétű kompetenciaszükségletei, a velük szemben támasztott irracionális elvárások, s ezzel szemben az anyagi juttatások alacsony mivolta összefüggést mutat a pályaelhagyással, illetve azzal, hogy legalább egyszer már megfontolták, hogy elhagyják pályájukat.

H2: A gyógypedagógiai pálya folyamatos megújulást, a szakmai ismeretek frissítését igényli, a minél hatékonyabb ellátás érdekében. Azért, hogy ez teljesüljön, a gyógypedagógusok jelentős része vesz részt különféle szakmai továbbképzéseken.

H3: A gyógypedagógusok szerint az első három helyen a rugalmasság, hatékony kommunikáció, valamint az empátia szerepel a legfontosabb (általam felsorolt) kompetenciák listájában.

Fent említett hipotézisek bizonyítása vagy épp cáfolata által szeretnék következtetéseket levonni a gyógypedagógiai hivatáshoz szükséges kompetenciaszükségletekről, illetve a pályaelhagyás okairól. Céлом, hogy jobb képet kapjak arról, mik azok a területek, melyeken a kompetenciák szélesebb körű fejlesztésére kellene helyezni a hangsúlyt, valamint a pályaelhagyási tendencia csökkentésére vonatkozó javaslatokat megfogalmazni, azáltal, hogy megismerem a jelenség okait.

3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne

Diplomadolgozatomhoz szükséges kutatásom során két kutatási módszert, internetes kérdőívet (online survey) és félig strukturált interjút alkalmaztam.

Online kérdőívemet az interneten tettem közzé. A kitöltők jelentős része ismeretségi körömből került ki, kiknek email útján küldtem el a Google Űrlap segítségével elkészített kérdőívet, s kértem segítségüket. A válaszadók egy jelentős százaléka emiatt Veszprém vármegye lakosságú, mivel jómagam is itt élek, s dolgozom. Csak saját ismeretségem természetesen nem lett volna elegendő, ezért a kérdőívet gyógypedagógusok számára létrehozott, közösségi oldalon fellelhető, több csoportban is közzétettem, ahol már az ország több pontján élő és dolgozó kollégák is ki tudták tölteni azt. A válaszok érkezésére összesen 3 és fél hetet tudtam várni, ezután lezártam a kérdőív kitöltésének lehetőségét, hiszen munkámhoz hozzá kellett látnom. Így összesen 113 személy töltötte ki az űrlapot, 2023 március-áprilisában. Az online kérdőív előnye például, hogy a célcsoport könnyebben elérhető, valamint nagyobb számú mintát tudunk megszólaltatni. Emellett azonban fontos megjegyezni, hogy a zárt kérdéssorból torzításokra is lehet számítani. Ezt a tényt orvosolva került néhány kérdéshez az „egyéb” válaszlehetőség, valamint néhány zárt kérdéshez nyitott kérdéseket kötöttem.

Másik kutatási módszerem során félig strukturált interjúkat készítettem 15 pályaelhagyó gyógypedagógussal, akik közül néhányat személyesen is ismerek, azonban legtöbbjükkel csak az interneten vettem fel a kapcsolatot. Róluk ismerőseimen keresztül hallottam, tőlük kaptam ajánlást, tehát a „hólabda módszer” alkalmazásával dolgoztam. Az online kérdőívet felváltva, a kérdező szerepét már magamnak kellett betölteni. Voltak, kikkel személyesen tudtam találkozni, ám mivel az ország (illetve külföld) különböző pontjain élnek válaszadóim, így jelentős többségükkel online formában, Microsoft Teams vagy mobiltelefon segítségével vettem fel a kapcsolatot. A kérdéseket feltettem, a válaszokat pedig leírtam, később pedig begépeltem őket. Az interjúk felvétele 2023, február végétől 2023 márciusának végéig tartott, így egy hónap leforgása alatt készültem el velük.

3.3. A kutatási módszerek és minta bemutatása

3.3.1. Kérdőíves vizsgálat

Kutatásomhoz a társadalomtudományi vizsgálatok eszközei közül az internetes kérdőívet (online survey) alkalmaztam. A társadalomkutatási módszerek közül a kérdőíves vizsgálat az egyik legnépszerűbb. Lényege, hogy a nagy alapsokaságból vett minta minden tagjának ugyanazok a kérdések vannak feltéve, szóval egy standardizált kérdőívet olvasnak, s arra adják meg válaszaikat. A szakirodalom elsősorban olyan esetekben ajánlja a kérdőív módszerét, amikor a feltett kérdésekre adott válaszok által nyerünk adatokat, s ezeket elemezve és értelmezve juthatunk eredményre az adott, általunk vizsgált témával kapcsolatban (Babbie, 2003).

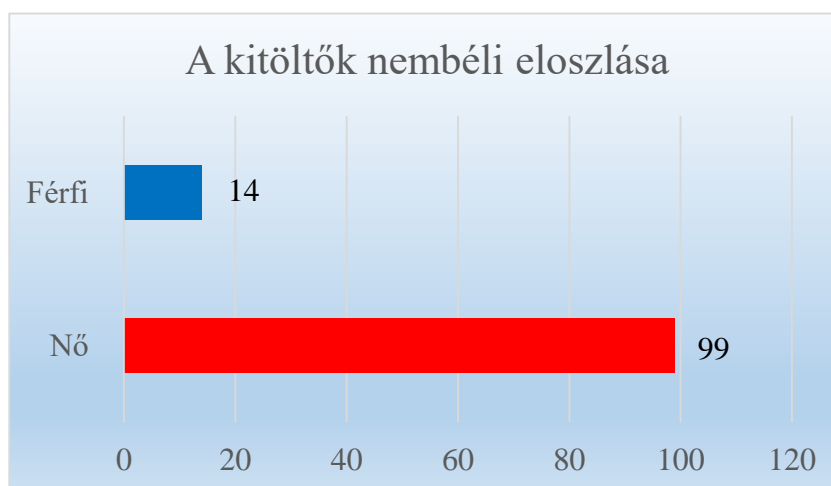
Az önkitöltő kérdőívek előnyei közé tartozik többek között a gyors válaszadási lehetőség, az anonimitás, a gazdaságosság, valamint az önálló kitöltés. Ha valaki egyedül van, akkor nagyobb eséllyel válaszol őszintén. Az online kérdőívek egyik nagyon fontos alapja a célcsoport meghatározása. Ahhoz, hogy terjeszteni tudjuk a kérdőívet, először ki kell választanunk, hogy milyen kitöltőkre számítunk (Babbie, 2003). Saját kérdőívem gyógypedagógusoknak szól, elvégzett szakjuktól, kortól, nemtől, tapasztalattól függetlenül. Azt fontos megjegyezni, kérdőívemmel csak a még jelenleg is aktív, pályán lévő gyógypedagógusokat céloztam meg. A bevezetésben tisztáztam, miről is szól diplomadolgozatom, valamint célkitűzésemet is megfogalmaztam. Fontosnak tartottam megemlíteni, hogy a válaszadás teljesen anonim, valamint azt, hogy a kapott adatokat szabályszerűen fogom kezelni és feldolgozni. A hozzávetőlegesen szükséges kitöltési időt is meghatároztam a felhívásban.

A kérdőívem különböző típusú kérdéseket tartalmazott. Hogy minél szélesebb körben ismerhessem meg a témát, alkalmaztam nyitott és zárt kérdéseket egyaránt. Zárt kérdések esetén a válaszadók csak a megadott válaszlehetőségek közül jelölhették be a rájuk jellemzőt. Igyekeztem az összes lehetőség lefedésére. Ha esetleg valaki egyik kategóriába sem tudta magát sorolni, arra az esetre illesztettem be az „egyéb” lehetőséget. Ez esetben saját válaszadásra is volt lehetősége a kitöltőknek. A kérdéstípus előnye a gyors válaszadási lehetőség, az egyszerűség és a könnyű feldolgozhatóság (Babbie, 2003).

A nyitott kérdések elsősorban egy-egy zárt kérdés után jelentek meg, annak érdekében, hogy hosszabban kifejthessék véleményüket a válaszadók. Ezek nem voltak

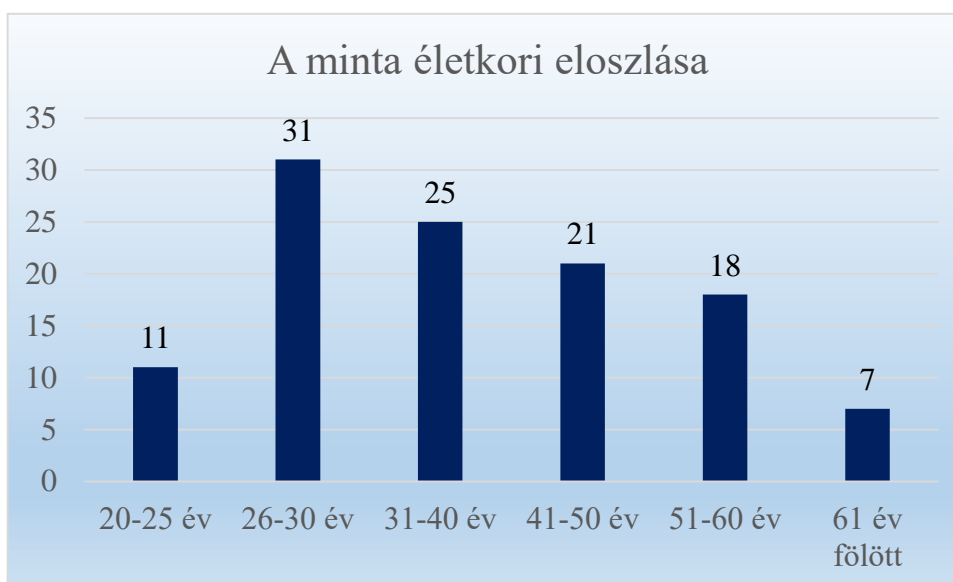
kötelezően kitöltendő kérdések. Egyes kérdéseknél több válaszadási lehetősége is volt a mintámnak, tehát több választ is be tudtak jelölni. Ezzel elsősorban a preferencia sorrend felállítása volt a célom. A kérdések eredeti formáját a 3. számú melléklet tartalmazza.

A kérdőívet összesen 113 fő töltötte ki, 99 nő (87,6%) és 14 férfi (12,4%) (1. ábra). Ebből az eloszlásból is egyértelműen látható, hogy a gyógypedagógus szakma elsősorban feminin. A nemek eloszlását a következő diagramon szemléltetem.



1. ábra
A kérdőívet kitöltők nembéli eloszlása; n (=113)

Életkori megoszlás tekintetében sávokat adtam meg, s ezen tudták jelölni a kitöltők, hogy milyen életkori övezetbe tartoznak. Hat választási lehetőség volt, melyek a következők: 20-25 év, 26-30 év, 31-40 év, 41-50 év, 51-60 év, 61 év fölötti életkor. A válaszadók közül 11 személy (9,7%) 20-25 év közötti, 31 személy (27,4%) 26-30 év közötti, 25 személy (22,1%) 31-40 év közötti, 21 személy (18,6%) 41-50 év közötti, 18 személy (15,9%) 51-60 év közötti, valamint 7 személy (6,2%) 61 év fölötti. A minta életkor tekintetében, úgy gondolom, eléggé szerteágazó. A legnagyobb számú csoportot 31 fővel a 26-30 év közöttiek prezentálják, a legkisebb csoport pedig a 61 év fölöttiek közül került ki, összesen 7 fővel. Feltételezem a 61 év fölötti csoportból kevesebben élnek az egyre inkább digitalizált technológiák, valamint közösségi platformok nyújtotta lehetőségekkel, így körükből ezért került ki ilyen kevés válaszadó. A mintából jól látható, hogy mind fiatal, pályakezdő, mind pályájuk végén, a nyugdíjazáshoz közelálló gyógypedagógusokat is sikerült megszólítani a kérdőív segítségével. A kitöltők életkori eloszlását a következő ábra szemlélteti (2. ábra).



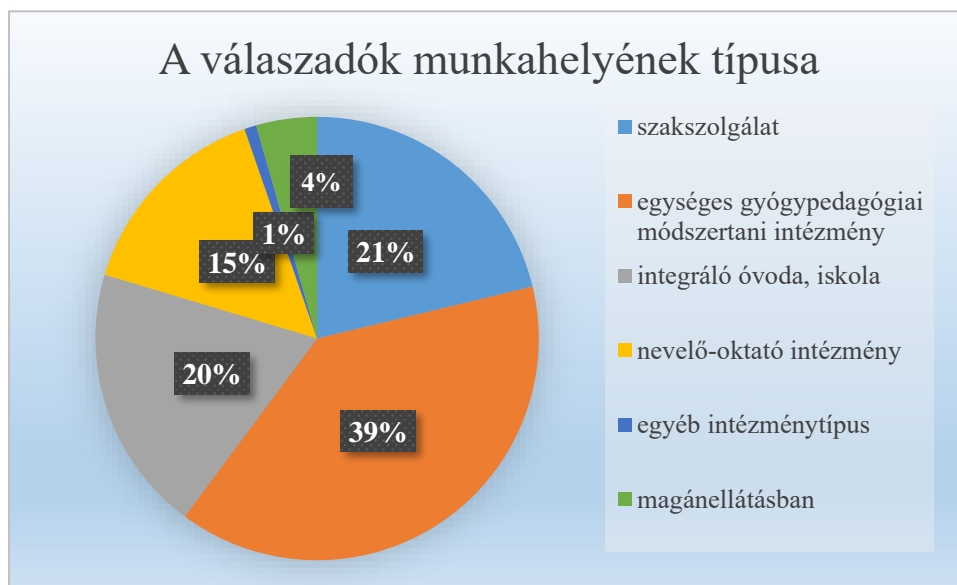
2. ábra
A minta életkori eloszlása; n= (113)

A bevezető kérdések során kíváncsi voltam még arra, kérdőívem kitöltői hogyan oszlanak meg földrajzi elhelyezkedésüket tekintve. A kitöltők a 19 vármegye közül jelölhették be, hogy hol élnek, hol dolgoznak jelenleg. A mintám jelentős része Veszprém vármegyéből került ki (24 fő), ez köszönhető annak, hogy jómagam is ott élek, így kérdőívemet sok ismerősömhöz, barátomhoz, kollégámhoz személyes megkeresés után juttattam el, emiatt vannak a fent említett vármegyéből a legtöbben, egész pontosan a minta 21,2%-a. Legkevesebb számú kitöltőm Bács-Kiskun vármegyéből került ki, innen egy személy töltötte ki kérdőívem (a minta 0,9%-a). A következő diagramon szemléltetem a mintám földrajzi eloszlását (3. ábra), az oszlopok fölött a kitöltők számát jelenítettem meg:



3. ábra
A válaszadók földrajzi eloszlása; n= (113)

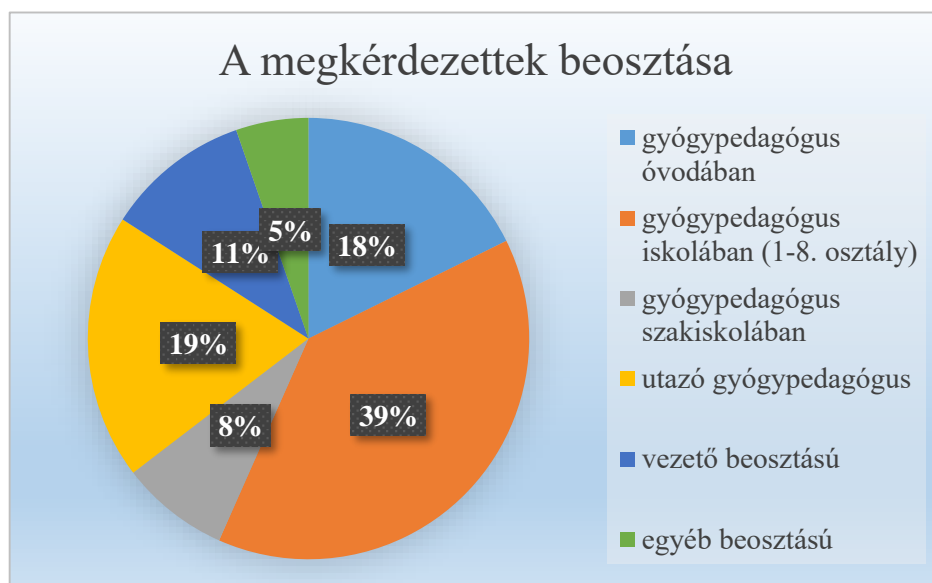
Kérdőívem következő pontja, a minta vizsgálata azon szempontból, hogy milyen típusú intézményben dolgoznak. Kitöltőim többsége egységes gyógypedagógiai módszertani intézményekben dolgozik, ahol számos pozíciót betölthetnek (betöltött pozíciójukra vonatkozó kérdést is feltettem). Egy EGYMI-ben dolgozhatnak, mint gyógypedagógus, lehetnek óvodában, iskolában, vagy szakiskolában, de az utazó gyógypedagógiai hálózatot is erősíthetik. Előfordul, hogy néhányan több pozíciót is betöltenek egy-egy intézményben, hisz dolgozhatnak magában az EGYMI-ben, valamint ezen felül elláthatnak más, többségi iskolában tanuló, sajátos nevelési igényű gyermeket is. A következőképpen hangzanak a kapott eredmények: összesen 44 kitöltő egységes gyógypedagógiai módszertani intézményben, 24 kitöltő szakszolgálatban, 22 kitöltő integráló intézményben, 17 kitöltő nevelő-oktató intézményben, 5 kitöltő magánellátásban, valamint 1 kitöltő választotta az egyéb intézménytípus lehetőséget. A következő diagram szemlélteti, hogy válaszadóim milyen százalékos eloszlásban dolgoznak az egyes intézménytípusokban (4. ábra):



4. ábra
A válaszadók munkahelyének típusa; n= (113)

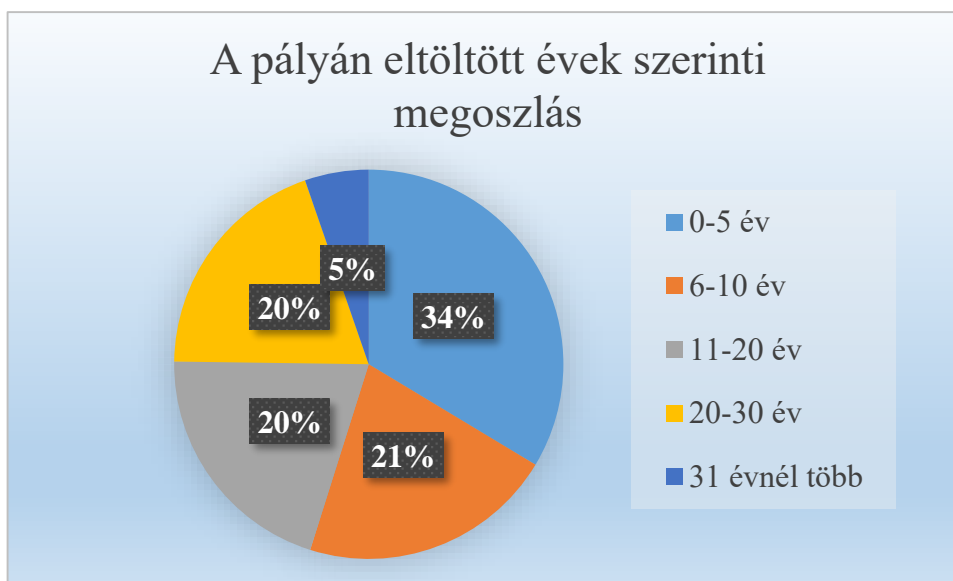
A bevezető kérdéseim között, valamint az előző kérdéshez kapcsolódóan kitértem arra is, hogy milyen pozícióban dolgoznak jelenleg munkahelyükön. A válaszlehetőségek között a következők szerepeltek: gyógypedagógus óvodában, gyógypedagógus iskolában (1-8. osztály), gyógypedagógus szakiskolában, utazó gyógypedagógus, vezető beosztású,

illetve egyéb beosztású. A kitöltők közül legtöbben gyógypedagógusként dolgoznak iskolában, összesen 44 kitöltő választotta ezt az opciót. 22 személy az utazó gyógypedagógiai hálózatban tevékenykedik, 20 kitöltő gyógypedagógus óvodában, 9 kitöltő gyógypedagógus szakiskolában, 12 kitöltő vezető beosztású, valamint 6 kitöltő választotta az egyéb beosztású lehetőséget. A beosztás szerinti eloszlást a következő ábrán szemléltetem, ahol a százalékos eloszlás látható (5. ábra):



5. ábra
A megkérdezettek beosztása; n= (113)

Az utolsó, alap adatokat feltáró kérdésem arra vonatkozott, hogy mióta vannak a gyógypedagógiai pályán. A megkérdezettek legnagyobb számban 0-5 éve dolgoznak, mint gyógypedagógus, a kitöltők 33,6%-a ezt a válaszlehetőséget választotta, összesen 38 személy. Feltételezem, a fiatalabb generációhoz kérdőívem könnyebben eljutott a digitális világ adta lehetőségek miatt, valamint személyesen megkeresett kollégáim jelentős része is ebbe a tartományba került. A válaszadók közül 24 személy 6-10 éve tevékenykedik a pályán, 23 személy 11-20 éve, 22 személy 21-30 éve, illetve 6 személy már 31 évnél több ideje dolgozik hivatásában. A kitöltők százalékos eloszlását, aszerint, hogy hány éve dolgoznak a pályán a következő diagram szemlélteti (6. ábra):



6. ábra
A pályán eltöltött évek szerinti megoszlás; n= (113)

3.3.2. Félig strukturált interjúk

Diplomadolgozatom másik kutatási módszere az ugyancsak népszerű társadalomtudományi vizsgálódási eszköz, az interjú technikája volt. Interjúm fajtáját tekintve félig strukturált interjú. Ezen interjútípus a teljesen strukturált és strukturálatlan interjú keveréke. Az előre megírt kérdéseket meghatározott sorrendben tesszük fel az interjúalanyok számára. A válaszadás során lehetőség van egyes témák bővebb kifejtésére, körüljárására, ha az interjúalany azt fontosnak tartja (Molnár, 2010).

A kérdezőbiztos szerepét jómagam töltöttem be. A válaszadók közül nem sok embert ismertem, így az interjúalanyok kereséséhez kollégák, ismerősök, tanítványaim szüleinek segítségét kértem, tehát a „hólabda módszer” alkalmazásával dolgoztam. Hozzájárulásukkal, ajánlott ismerőseikkel, rokonaikkal sikerült 15 fő, pályaelhagyó kollégával felvennem a kapcsolatot. Az interjúkérdések feltevése során igyekeztem őszintén, érdeklődéssel az alanyok felé fordulni, valamint a válaszok minél pontosabb lejegyzetelésére is nagy hangsúlyt fektettem.

Célcsoportomba azok a gyógypedagógusok tartoztak, kik elvégezték a főiskolát végzettséggel már rendelkeznek, viszont valamilyen okból felhagytak hivatásukkal, vagy a

munkában eltöltött év/évek után, vagy akár a főiskola megkezdését követően rögtön pályaelhagyókká váltak. Az interjúkérdések a 4. számú mellékletben olvashatók.

15 megkérdeztem a 26–55 éves korosztályból került ki. Életkor tekintetében eloszlásuk a következő: 1 26 éves, 1 28 éves, 2 29 éves, 1 30 éves, 1 31 éves, 1 33 éves, 1 34 éves, 2 36 éves, 1 39 éves, 1 43 éves, 2 52 éves, valamint 1 55 éves kitöltőm volt. Nembéli megoszlást illetően 13 nő és 2 férfi felelt a kérdéseimre.

3.4. Az eredmények bemutatása

3.4.1. Kérdőíves vizsgálat

A következő kérdéseket és a rájuk kapott válaszokat nem a kérdőív eredeti sorrendjében közlöm.

A pályához szükséges kompetenciák

A már korábban tárgyalt bevezető kérdések után következett az a kérdéskör, mellyel többek között arra kerestem a választ, mik azok a kompetenciák, melyek a gyógypedagógiai pályához feltétlenül szükségesek, a megkérdezett gyógypedagógusok szerint. Harmadik hipotézisem ehhez a kérdéshez kapcsolódik, melyet a „Következtetések, javaslatok” alpontban fogok kifejteni.

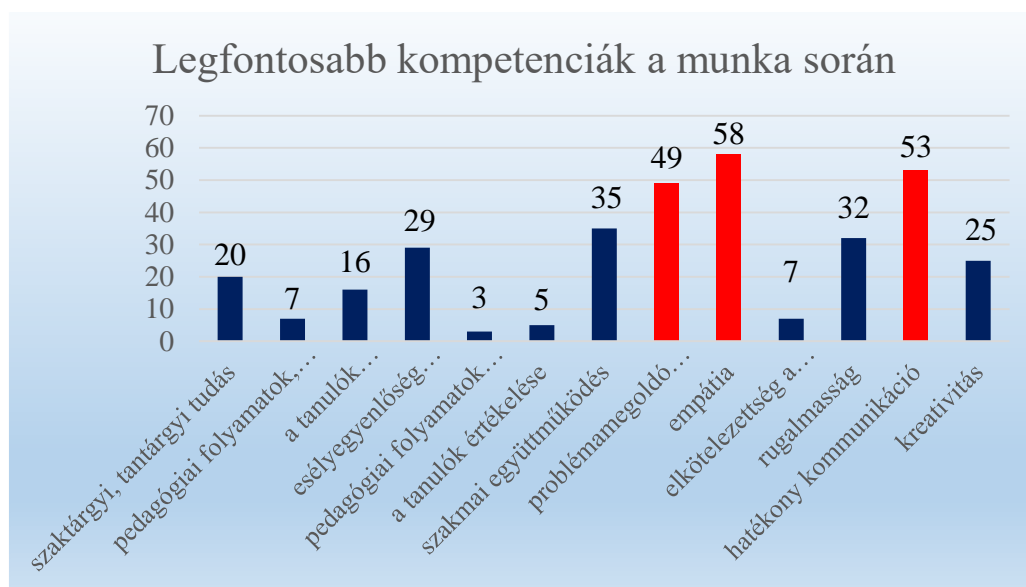
Összesen 13 választási lehetőséget soroltam fel, ebből a válaszadóknak a szerintük három legfontosabbat kellett bejelölniük. A kompetencia-választási lehetőségek a következők voltak:

- szaktárgyi, tantárgyi tudás
- pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése
- a tanulók személyiségének fejlesztése
- esélyegyenlőség biztosítása
- pedagógiai folyamatok folyamatos értékelése
- a tanulók értékelése
- szakmai együttműködés
- problémamegoldó képesség
- empátia
- elkötelezettség a szakmai fejlődésért

- rugalmasság
- hatékony kommunikáció
- kreativitás

A kompetenciák jelentős részét az ELTE PPK munkacsoportja által készített tanulmányban fogalmazták meg, valamint néhány kompetenciát jómagam adtam hozzá, különböző, hazai és külföldi tanulmányok átolvasását követően. A tanulmányok mind a gyógypedagógiai pályához szükséges kompetencia elvárások témakörét járták körül.

Hogy mely kompetenciákat tartják elengedhetetlenül fontosnak, azzal kapcsolatban a következő eredmények születtek: Az első három helyen az empátia (58 szavazat), a hatékony kommunikáció (53 szavazat), valamint a problémamegoldó képesség (49 szavazat) álltak. A többi kompetencia eloszlását a következő diagramon szemléltetem (7. ábra):



7. ábra

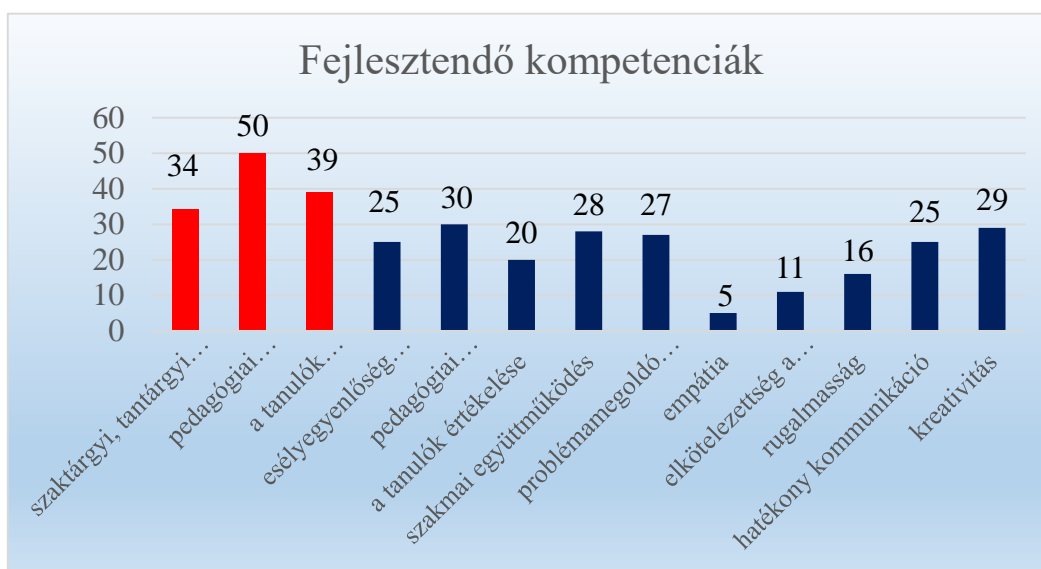
A legfontosabb kompetenciák a gyógypedagógiai munka során; n= (339)

A kapott válaszokból a következő preferencia sorrend alakult ki: Mint azt említettem, legtöbben az empátiát jelölték meg, mint a legfontosabb kompetencia, a válaszadók közül 58-an szavaztak erre a lehetőségre. Ezt követte a hatékony kommunikáció 53 szavazattal, majd a problémamegoldó képesség, mely 49 kitöltő szerint tartozik a három legfontosabb kompetencia körébe. 35 személy szerint a szakmai együttműködés, 32 személy szerint a rugalmasság, 29 személy szerint az esélyegyenlőség biztosítása is beletartozik ebbe a hármasba. 25-en jelölték meg a kreativitást, 20-an a szaktárgyi, tantárgyi tudást, 16-an a tanulók személyiségének fejlesztését, 7-en a pedagógiai folyamatok, tevékenységek

tervezését, ugyancsak 7-en az elkötelezettséget a szakmai fejlődésért, 5-en a tanulók értékelését, végül mindössze 3-an szavaztak a pedagógiai folyamatok folyamatos értékelésére, mint a három legfontosabb kompetencia egyikére.

Fejlesztendő kompetenciák

Mint minden munka alapköve, úgy a gyógypedagógia munkának is fontos része az, hogy meglévő, vagy éppen hiányosnak gondolt kompetenciáink fejlesztését szem előtt tartsuk, illetve ezért aktívan tegyünk is. Kérdőívemben kitértem arra, mik, a már előző kérdésben felsorolt kompetenciák közül azok, melyek fejlesztését fontosnak, sürgetőnek tartják a válaszadók, vagy úgy érzik, nincsenek megfelelő szinten adott kompetencia birtokában. Összesen három kompetencia bejelölését kértem, a kérdésre érkező válaszokat az alább látható diagramon szemléltetem (8. ábra):



8. ábra
Fejlesztendő kompetenciák; n= (339)

Az első a pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése 50 szavazattal, a második helyen a tanulók személyiségének fejlesztése 39 szavazattal, míg harmadik helyen a szaktárgyi, tantárgyi tudás állt 34 szavazattal. Tehát a legtöbben a fent említett három kompetenciára szavaztak, hogy ezek fejlesztése lenne elsődleges céljuk, önmaguknak meghatározott feladatuk. A pedagógiai folyamatok folyamatos értékelésére 30 szavazat, a kreativitásra 29 szavazat, a szakmai együttműködésre 28 szavazat, a problémamegoldó képességre 27 szavazat érkezett. 25 szavazatot kapott a hatékony kommunikáció, valamint az esélyegyenlőség biztosítása is, mint fejlesztendő kompetenciák. 16-an szavaztak a

rugalmasságra, 11-en az elkötelezettségre a szakmai fejlődésért, míg mindössze 5-en az empátiára. Úgy gondolom, azok a kompetenciák kapták a legkevesebb szavazatot, melyekről úgy gondolják a gyógypedagógusok, hogy azoknak már a birtokában vannak, így további fejlesztést nem igényelnek már.

Egyéb kompetenciaszükségletek

Egy nyílt kérdés keretén belül lehetőséget biztosítottam a kitöltőknek arra, hogy olyan kompetenciákat soroljanak fel, amelyek saját bevallásuk szerint fontosak, de a felsorolt listában nem találkoztak velük. Ez a kérdés nem volt kötelező, így a 113 kitöltőből 77 személytől kaptam választ a fent említett kérdésre. Többen voltak, kik bőséges listát írtak, s egy-egy kompetenciáról hosszabb véleményt is írtak, hogy miért is tartják azt esszenciálisnak a hivatásukhoz. Voltak, akik csak egy-egy kompetenciával egészítették volna ki a listát. Mivel nagyon sok különböző válasz érkezett, így mindet nem sorolom fel, azokat választottam ki, melyek a leggyakrabban fordultak elő, illetve olyan válaszokat is megemlítek, amit csak egy-egy gyógypedagógus írásában véltem felfedezni. A válaszokból szemezgetve a következőket állapítottam meg. (A kompetenciák természetesen nem mindenhol ugyanazokkal a kifejezésekkel jelentek meg, így ezeket próbáltam összefoglalóan, a leginkább ráillő szóval megfogalmazni). :

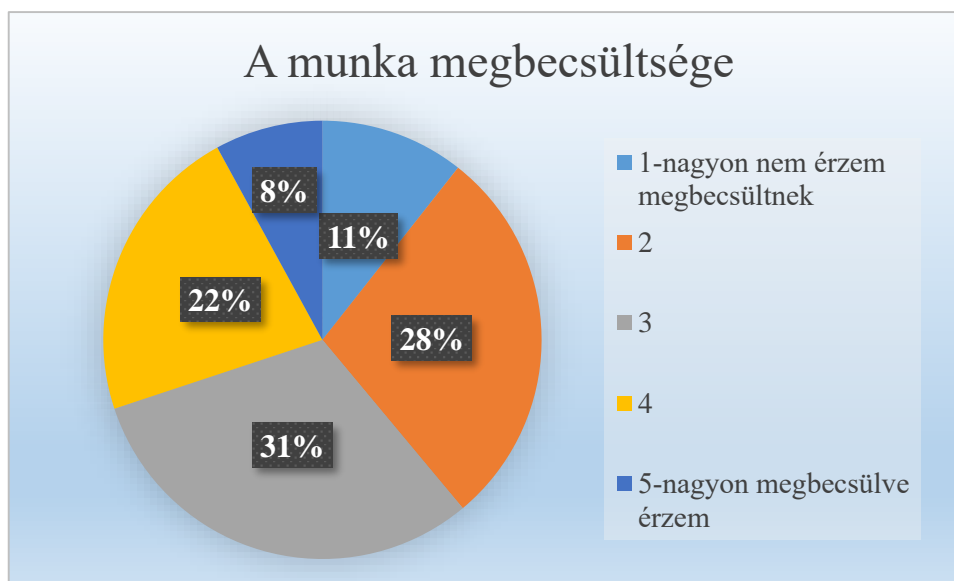
A 77 válaszadó közül 13 említette meg válaszában a határozottságot, 12 a kitartást, valamint 10 személy a szakmai elhivatottságot. Ez a három kompetencia szerepelt leggyakrabban a nyílt kérdésre adott válaszok között. 9-en fogalmazták meg a bátor véleménykinyilvánítást, 9-en az alkalmazkodóképességet, és ugyancsak 9-en a türelmet. 8-an a probléma-helyzetfelismerést, illetve az ezekre adott gyors reakciót tartják fontosnak. A 77 válaszadó közül 8 említette meg az önálló munkavégzést, valamint szintén 8-an az érvelési képességet. A vitakészségre is érkeztek szavazatok, egész pontosan 9 válaszadó szerint fontos kompetencia. A gyógypedagógusok megemlítették még az önfejlesztésre való igényt, a kudarctűrést, a hitelességet, az önálló munkavégzést, a figyelemmegosztást, a terhelhetőséget, a nyitottságot, valamint a talpraesettséget. Az imént említett kompetenciák 4-8 közötti elemszámban jelentek meg a nyílt kérdésre adott válaszok között. Voltak olyan kompetenciák, melyek 1-2 „szavazatot” kaptak, ezekből is szeretnék párat kiemelni. Szerepelt a válaszok között a kompromisszumkészség, a nyelvtudás, precizitás, a tolerancia, a simulékonyság, az alázat, az állandóság, az önismeretre és önkorigálásra való igény, az

időmenedzsment, a felkészültség, valamint a felelősségtudat is. A hivatás és a gyermekek feltétlen szeretete is szerepelt két válaszadó írásában, melyet jómagam is nagyon fontosnak tartok, még ha nem is kifejezetten mondható kompetenciának.

A fentiekből jól látható, a gyógypedagógiai hivatás széleskörű kompetencia rendszert igényel. A felsorolt 13, fontos kompetencián kívül a válaszadó gyógypedagógusok rengeteg más, elengedhetetlen komponenst soroltak fel, melyek nélkül mindennapi munkájukat nem tudnák hatékonyan ellátni.

Megbecsültség

Egyik kérdésem arra vonatkozott, hogy a válaszadók mennyire érzik úgy, hogy munkájuk meg van becsülve. Egy 5-ös skálán jelölhették be elégedettségüket, melyen az 1-es jelentette, hogy nagyon nem érzik megbecsülve munkájukat, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon megbecsülve érzik munkájukat. A válaszadók közül legtöbben az arany középutat jelölték meg, eszerint közepes mértékben érzik, hogy munkájuk meg van becsülve. Erre a válaszlehetőségre 35-en szavaztak (31%). 12-en érzik úgy, hogy munkájuk egyáltalán nincs megbecsülve (10,6%), míg 9 személy (8%) úgy véli, hogy munkája nagyon meg van becsülve. A két köztes, vagyis a 2-es és 4-es opcióra is érkeztek természetesen szavazatok, előbbire 32-en (28,3%) szavaztak, míg utóbbira 25 személy (22,1%) szavazott. A kapott eredményeket a következő ábra szemlélteti (9. ábra):

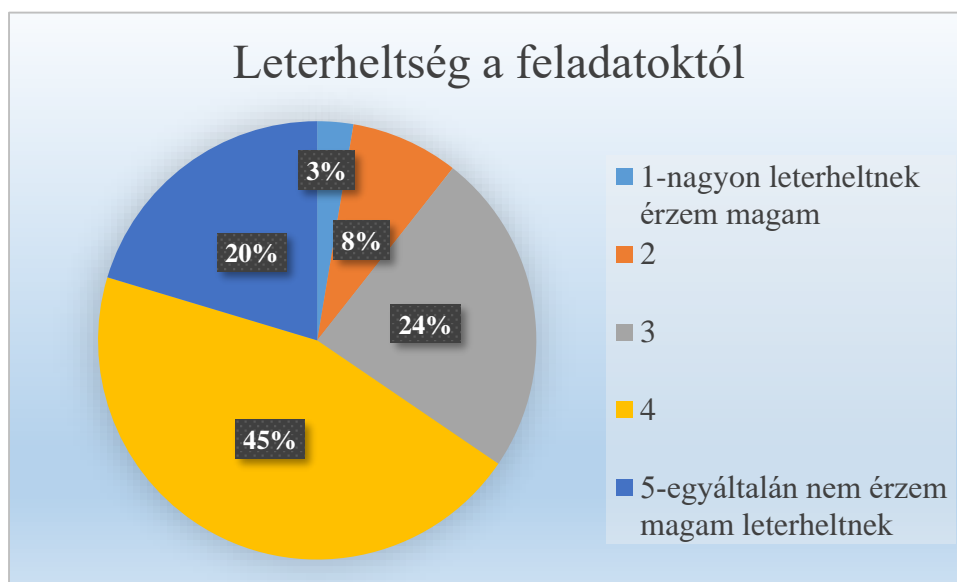


9. ábra
A gyógypedagógusok munkájának megbecsültsége; n= (113)

Leterheltség

Kíváncsi voltam arra is, hogy a válaszadók mennyire érzik magukat leterheltnek a munkájukból fakadó problémák, plusz kihívások miatt, úgy, mint túlórák, helyettesítések, stb. Ugyancsak egy 5 fokozatú skálán jelölhették be azt, hogy mennyire érzik magukat az utóbbi időben leterheltnek. Az 1-es fokozat jelentése: „nagyon leterheltnek érzem magam”, míg az 5-ös fokozat jelentése: „egyáltalán nem érzem magam leterheltnek”. A válaszadók jelentős része, egész pontosan 51 személy (válaszadók 45,1%-a) választotta a 4-es fokozatot. Az 1-es fokozatra mindössze 3 válaszadó (2,7%) „szavazott”, az 5-ös fokozatot pedig 23 válaszadó választotta, mely 20,4%-ot jelent. A skála 2-es fokozatára 9 személy (8%) szavazott, míg a 3-as, tehát a közepes leterheltséget szimbolizáló számot 27 válaszadó (23,9%) választotta.

Jól látható, hogy a gyógypedagógusok a plusz munkától, túlórától, egyre gyakoribb helyettesítésektől leterheltnek érzik magukat, hiszen a 3-as és 4-es fokozatra érkezett a szavazatok többsége, összesen 78 személy választotta ezeket a számokat, s a mögöttük rejlő jelentést. Az összefoglaló kördiagram alább látható (10. ábra):



10. ábra
A gyógypedagógusok leterheltsége; n= (113)

Preferenciák egy munkahellyel kapcsolatban

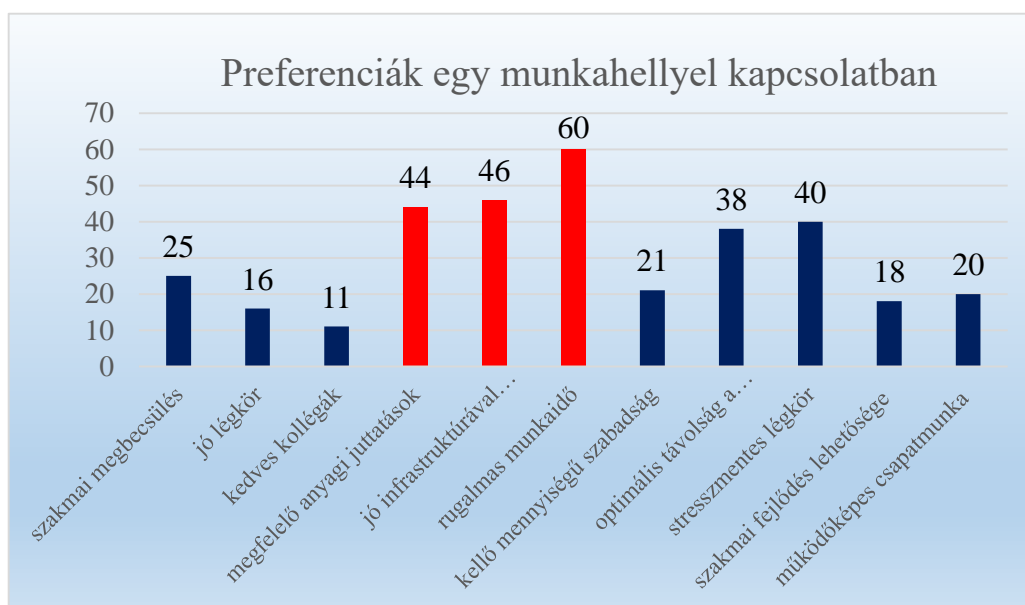
Nagyon fontos mérő az, hogy hogyan vélekedünk arról, mi fontos számunkra egy adott munkahelyen. Ahhoz, hogy valahol hosszútávon tudjunk eredményes munkát végezni, teljesülnie kell bizonyos feltételeknek. Következő kérdéssel arra kerestem a választ, hogy a gyógypedagógusok nagy általánosságban mit tartanak fontosnak, ha a munkáról vélekednek, mik azok a tényezők, melyeknek érvényesülniük kell ahhoz, hogy adott munkahelyen jól érezzék magukat, s ebből kifolyólag szívesen végezzék munkájukat. Fontos megjegyezni, a válaszokat arra kerestem, hogy bármely munkahelyen mit tartanak szem előtt, nem pedig arra, hogy jelenlegi munkahelyükön mit tartanak fontosnak, illetve, hogy ott mik érvényesülnek. A felsorolt listában a következő lehetőségek szerepeltek, melyek közül hármat kértem jelölni:

- szakmai megbecsülés
- jó légkör
- kedves kollégák
- megfelelő anyagi juttatások
- jó infrastruktúrával rendelkező munkahely
- rugalmas munkaidő
- kellő mennyiségű szabadság
- optimális távolság a lakóhelytől
- stresszmentes légkör
- szakmai fejlődés lehetősége
- működőképes csapatmunka

A legmagasabb pontszámot a rugalmas munkaidő kapta, ezt a feltételt a 60 személy tartja számon a három legfontosabb feltétel között. Ezt követte a jó infrastruktúrával rendelkező munkahely, melyet összesen 46 gyógypedagógus tart fontosnak, illetve hasonló eredménnyel zárt a megfelelő anyagi juttatások, mint feltétel, melyre 44 gyógypedagógus tette le voksát. A stresszmentes légkör 40 kitöltő számára, míg a lakóhelytől való optimális távolság 38 személy számára fontos. 25-en sorolják a három legfontosabb feltételhez a szakmai megbecsülést, 21-en a kellő mennyiségű szabadságot, 20-an a működőképes csapatmunkát. A három legkevesebb szavazatot kapott feltétel a következő volt: szakmai fejlődés lehetősége 18 szavazattal, jó légkör 16 szavazattal, míg a kedves kollégák jelenléte

egy munkahelyen mindössze 11 személy szerint szerepel a három legfontosabb feltétel között.

Mint azt említettem, a kérdésem arra vonatkozott, hogy mit tartanak fontosnak, mit várnak el egy adott munkahelytől, nem pedig arra, hogy jelenlegi munkahelyükön milyen előnyöket, feltételeket élveznek. A következő ábrán szemléltetem, hogy az egyes opciókat hány gyógypedagógus sorolta a három, legfontosabbnak ítélt munkahelyi feltétel közé (11. ábra):



11. ábra
Preferenciák egy munkahellyel kapcsolatban; n= (339)

Képzéseken való részvételi arány

Kutatásom fontos részét képezi, hogy a vizsgált gyógypedagógusok milyen arányban vesznek részt továbbképzéseken, mennyire hajlandók tenni azért, hogy ismereteik tovább bővüljenek, vagy akár frissüljenek. A feltett kérdéssel arra kerestem a választ, hogy kutatási mintámból milyen arányban vettek részt különféle továbbképzéseken. A kérdés nem volt kötelező, így csak azok a személyek jelöltek be választ, kik részt vettek a felsoroltak közül valamely képzésen. Több opció bejelölése is lehetséges volt, így ha valaki mindegyik képzés valamely változatán részt vett, akkor az összes lehetőséget be tudta jelölni. Összesen 81 válasz érkezett a 113-ból, így egyértelműen kijelenthető, hogy a válaszadók igencsak nagy hányada hajlandó tenni annak érdekében, hogy ismeretei bővülhessenek, frissülhessenek. A

minta mintegy 72%-a tartozott ebbe a csoportba. A felsorolásban a következő lehetőségek szerepeltek:

- újabb diplomát szerzett felsőoktatási intézményben
- pedagógus szakvizsgát tett
- módszertani, szakmódszertani képzést végzett
- különféle terápiás tanfolyamot végzett
- informatikai, számítógépező tanfolyamot végzett
- integrációra felkészítő továbbképzésen vett részt

A következő ábra szemlélteti, hogy a 81 válaszadó közül hányan vettek részt a felsorolt képzések valamelyikén (12. ábra):

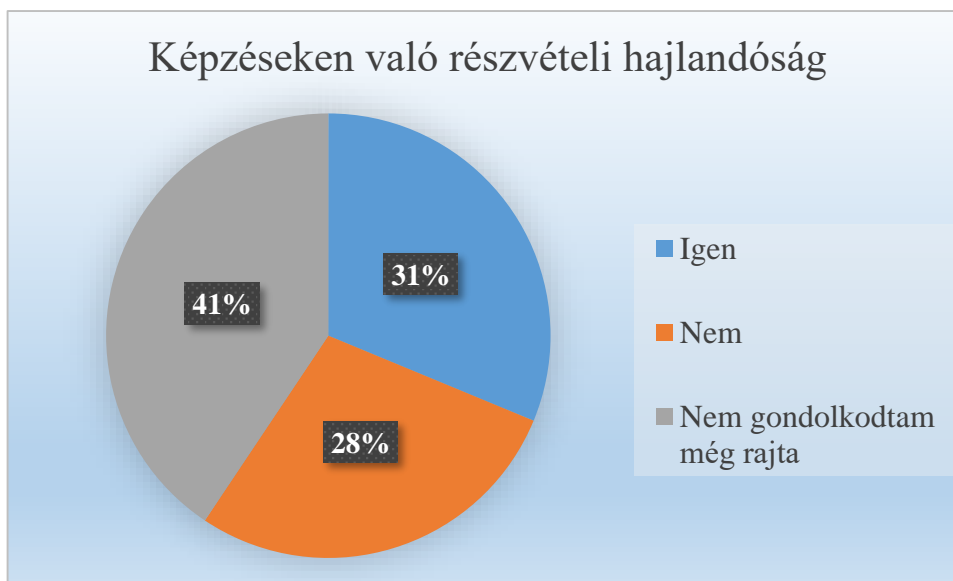


12. ábra
Képzéseken való részvételi arány; n= (147)

Képzéseken való részvételi hajlandóság

Azoknak a válaszadóknak, akik eddig még nem vettek részt bármilyen, a fentiekben felsorolt képzésen, készültem egy másik kérdéssel, mely a jövőbeli tervekre vonatkozott. Arra voltam kíváncsi, hogy a jövőben terveznek-e képzésen részt venni. Mivel minden pedagógiai szakma követelménye, hogy meghatározott időközönként frissítsék, bővítsék tudásukat, így akik hosszútávon a pályán terveznek maradni, nekik mindenképp részt kell venniük továbbképzésen.

A feltett kérdésre összesen 32-en válaszoltak, tehát a 113 fős mintából 32-en nem vettek részt eddig képzésen. A kérdésre adható válaszok a következők voltak: igen (tervezek továbbképzésen részt venni), nem (nem tervezek továbbképzésen részt venni), illetve a „nem gondolkodtam még rajta” opció. 11 fő tervez részt venni továbbképzésen, míg 9 fő nem tervez részt venni a jövőben sem képzéseken. Összesen 13 fő pedig még nem gondolkodott el eddig ezen a kérdésen. A kapott válaszok százalékos eloszlását a következő kördiagram szemlélteti (13. ábra):



13. ábra
Képzéseken való részvételi hajlandóság; n= (32)

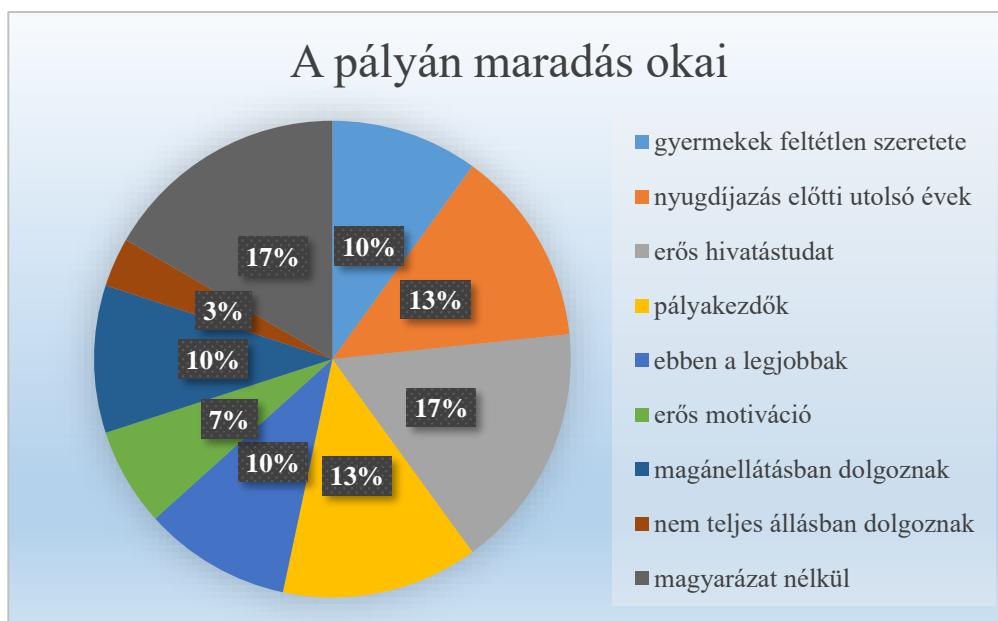
A pályaelhagyás gondolata

Nyílt kérdés keretén belül válaszolhattak arra a gyógypedagógusok, hogy megfordult-e már fejükben a pályaváltás gondolata, és ha igen, milyen okból történt ez meg. Akik nemmel válaszoltak, többségükben ők is kifejtették, hogy miért nem gondolkodtak még el a váltáson, vagy akár arról is írtak, mi tartja őket a pályán.

Mivel ez egy opcionális kérdés volt, így nem érkezett rá minden kitöltőtől válasz, viszont így is szép számmal olvastam véleményeket, meglátásokat. Összesen 63 válasz érkezett. A 63 válaszadó közül 30 fő (a teljes minta 26,5%-a) úgy nyilatkozott, hogy ő még nem gondolkodott el azon, hogy hivatását maga mögött hagyva, új vizekre evez. A fennmaradó 33 válaszadó (a teljes minta 29%-a) igennel válaszolt, tehát velük már

előfordult, hogy érlelődött a gondolat, vagy akár jelen pillanatban is erősen fontolgatják, hogy pályájuk elhagyása mellett döntsenek.

Legtöbbjük az okokat is kifejtette, hogy miért nem gondolkozott el ezen soha, vagy éppen miért gondolkozik rajta, vagy gondolkozott rajta már korábban. A pályaelhagyást opciónak NEM tekintő válaszadók a következő indokokat fogalmazták meg: a gyermekek feltétlen szeretete (3 fő), nyugdíjazás előtti utolsó éveiket töltik (4 fő), erős hivatástudattal rendelkeznek (5 fő), most kezdték pályájukat (4 fő), erős motivációt éreznek a pályán maradáshoz (2 fő), ebben érzik magukat a legjobbnak 3 fő), magánellátásban dolgoznak, mellyel teljesen ki vannak békülve (3 fő), nem dolgoznak teljes állásban (1 fő), illetve voltak, akik magyarázat nélkül, szimplán nemmel (nem gondolkodtak pályaváltáson) válaszoltak (5 fő). A pályán maradást meghatározó, belső okokat, melyeket a válaszadók fogalmaztak meg, a következő kördiagrammal szemléltetem (14. ábra):

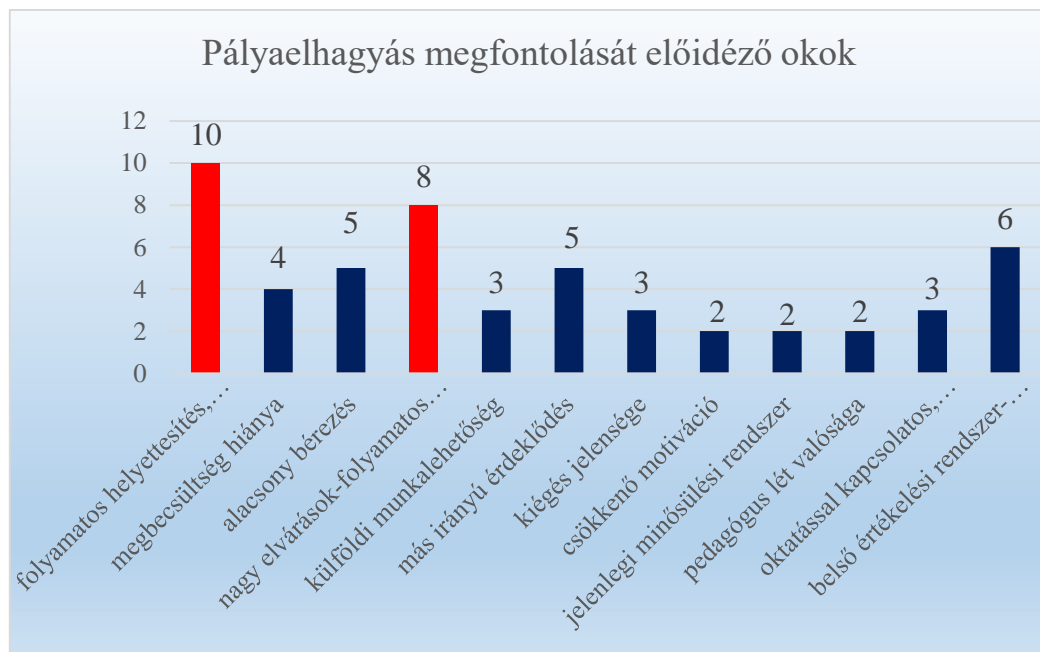


14. ábra
A pályán maradás okai; n= (30)

A válaszadók közül 33-an úgy nyilatkoztak, bennük már érlelődik, vagy érlelődött a pályaelhagyás gondolata. Egy-egy magyarázat többször is olvasható volt a leírásokban, rendszeresen visszatértek a válaszadóknál, mint kiváltó ok. A következőkben összefoglalom, milyen magyarázatokat fogalmaztak meg a gyógypedagógusok, melyek a pályaelhagyás gondolatát előidézték bennük.

Legtöbben a folyamatos helyettesítéseket, az egyre több és megterhelő munkát, túlórákat fogalmazták meg, egész pontosan 10 fő válaszában olvastam a fentiekre vonatkozó

információt. Az alacsony bérezést 5 fő említette, a megbecsültség hiányáról 4 fő számolt be. Az egyre nagyobb elvárások, és az ezzel járó folyamatos stressz 8 fő számára egyre inkább növekvő terhet jelent. A válaszok között szerepelt még a külföldi, jóval jövedelmezőbb munkalehetőség (3 fő), más irányú érdeklődés (5 fő), a kiegészítés jelensége (3 fő), az egyre csökkenő motiváció (2 fő), a jelenlegi minősülési rendszer (2 fő), a pedagógus lét valóságának megtapasztalása (2 fő), illetve az oktatással kapcsolatos, rendszerszintű hibák (3 fő). Összesen 6 fő fogalmazta meg válaszában, hogy a feltehetőleg hamarosan bevezetésre kerülő, belső értékelési rendszerrel mélységesen nem értenek egyet, s emiatt végül lehet pályájuk elhagyása mellett fognak dönteni. A 113 fős mintából tehát 33 fő válaszolt igenel arra a kérdésre, hogy gondoltak-e már a pályaelhagyásra, pályájuk módosítására, ez a minta 29%-át teszi ki. A lehetséges okokat a következő diagramon szemléltetem, jelölve, hogy hányan fogalmazták meg az adott indokot válaszukban (15. ábra):



15. ábra
Pályaelhagyás megfontolását előidéző okok; n= (53)

A hipotézisekhez kapcsolódó eredmények

Első hipotézisemhez kapcsolódott kérdőívem utolsó, nyílt kérdés formájában megjelenő kérdése, mely arra vonatkozott, hogy a gyógypedagógusok valaha fontolóra vették-e pályájuk elhagyását, s ha igen, milyen okokból tették azt. A kérdést nem tettem kötelezővé, így a 113 főből 63 fő válaszolt rá, mely a minta 56%-át teszi ki. A 63 főből 33-

an nyilatkoztak úgy, hogy megfontolták már, vagy jelenleg is gondolkodnak a pályaváltáson. (15. ábra).

Második hipotézisem kifejezetten a pályán tevékenykedő gyógypedagógusokról szólt. Feltételezésem alapján, a megkérdezettek jelentős része hajlandó tenni a szakmai fejlődés, megújulás érdekében, téve mindezt különféle tanfolyamokon, képzéseken való részvétellel. A 113 válaszadó közül 81-en részt vettek már valamely formájú képzésen a felsoroltak közül. Ez a szám a minta 72%-át teszi ki (12. , 13. ábra).

Harmadik hipotézisemben azt vizsgáltam, melyek azok a kompetenciák, melyek a gyógypedagógusi hivatáshoz elengedhetetlenek. Az első három helyen a következő kompetenciák álltak: empátia (58 szavazat), hatékony kommunikáció (53 szavazat), problémamegoldó képesség (49 szavazat) (7. ábra).

3.4.2. Félig strukturált interjúk

Általános adatok

Interjúim középpontjában azok a gyógypedagógusok álltak, kik elvégezték a főiskolát, végzettséggel már rendelkeznek, viszont valamilyen okból felhagytak hivatásukkal, vagy a munkában eltöltött év/évek után, vagy akár a főiskola megkezdését követően rögtön pályaelhagyókká váltak.

15 megkérdeztem a 26–55 éves korosztályból került ki. Életkor tekintetében eloszlásuk a következő: 1 26 éves, 1 28 éves, 2 29 éves, 1 30 éves, 1 31 éves, 1 33 éves, 1 34 éves, 2 36 éves, 1 39 éves, 1 43 éves, 2 52 éves, valamint 1 55 éves kitöltőm volt. Nembéli megoszlást illetően 13 nő és 2 férfi felelt a kérdéseimre.

A következő táblázatban összefoglalóan jelenik meg az interjúalanyok neme, életkora, valamint jelenleg betöltött pozíciójuk, új foglalkozásuk (1. táblázat):

	Nem	Életkor	Jelenleg betöltött pozíció
A	Nő	55	külföldi munkavállaló, egy pékségben

B	Nő	28	asszisztens multinál
C	Férfi	31	webshop üzemeltetés-saját vállalkozás
D	Nő	39	minőségellenőr gyárban
E	Nő	52	háztartásbeli-nevelőszülő
F	Nő	29	szobalány, külföldi szállodában
G	Férfi	52	mérnök
H	Nő	30	iskolaittkár
I	Nő	33	adminisztrátor a családi vállalkozásban
J	Nő	36	árufeltöltő, pénztáros külföldön
K	Nő	26	szobalány, külföldi szállodában
L	Nő	43	csoportvezető
M	Nő	29	kineziológus, természetgyógyász
N	Nő	34	számviteli ügyintéző
O	Nő	36	biztosításkötő

1. táblázat

A pályát elhagyó gyógypedagógusok neme, életkora, jelenleg betöltött pozíciója; n= (15)

Gyógypedagógiai pálya választása

Interjúalanyaimtól az általános adatokra vonatkozó kérdések után, megkérdeztem, hogy a gyógypedagógiai pálya kiválasztása külső, vagy belső indíttatásból eredt-e, illetve mennyire volt erős az elhatározásuk, hogy gyógypedagógusokká szeretnének válni, és akként tevékenykedni a későbbiekben. A kérdésre vegyes válaszokat kaptam, voltak, akik a kezdetektől fogva nagyon elhivatottak voltak, illetve olyan interjúalanyokat is meghallgattam, akik tanácsalanság, baráti tanács, családi nyomás hatására, külső indíttatásból választották a pályát. A 15 válaszadó közül 8 személy úgy nyilatkozott, hogy belső indíttatásból választotta a gyógypedagógiai pályát, illetve elhatározása erősnek volt

mondható. „A gyermekek szeretete miatt választottam elsősorban a pályát, illetve személyes érintettségem is van. A testvérem közepsúlyos értelmi fogyatékos. Abban az intézményben kezdtem el dolgozni, ahol őt is tanították, nevelték sok-sok éven keresztül” fogalmazott egyik interjúalanyom. „Édesanyám tanító, édesapám orvos volt. A gyógypedagógiai pálya számomra az orvoslás és tanítás keveréke. Az ő példájukat látva, szerető nevelésük által jutottam az elhatározásra, hogy beteg gyerekekkel, emberekkel szeretnék foglalkozni” mondta egy másik interjúalanyom. A fennmaradó 7 személy külső indíttatás hatására jelentkezett a főiskolára, s végezte el a képzést. Egyik interjúalanyomat idézve: „Erős indíttatásom nem volt, inkább csak szerettem volna valami társadalmilag hasznos dolgot, munkát végezni. Tanító szerettem volna lenni először, viszont később, egyéb főiskolai tájékoztatók hatására meggondoltam magam, s gyógypedagógia alapképzésre jelentkeztem...” Volt olyan megkérdeztem is, kinek nem számított, milyen főiskolát végez el, de a diplomát családjában nagyon fontosnak tartották: „Kifejezetten egyik szak sem vonzott, végül egy barátnőmmel a logopédia mellett döntöttünk. Az elhatározásom nem volt erős, inkább csak egyfajta kényszer, szülői nyomás hatására döntöttem e szak mellett.”

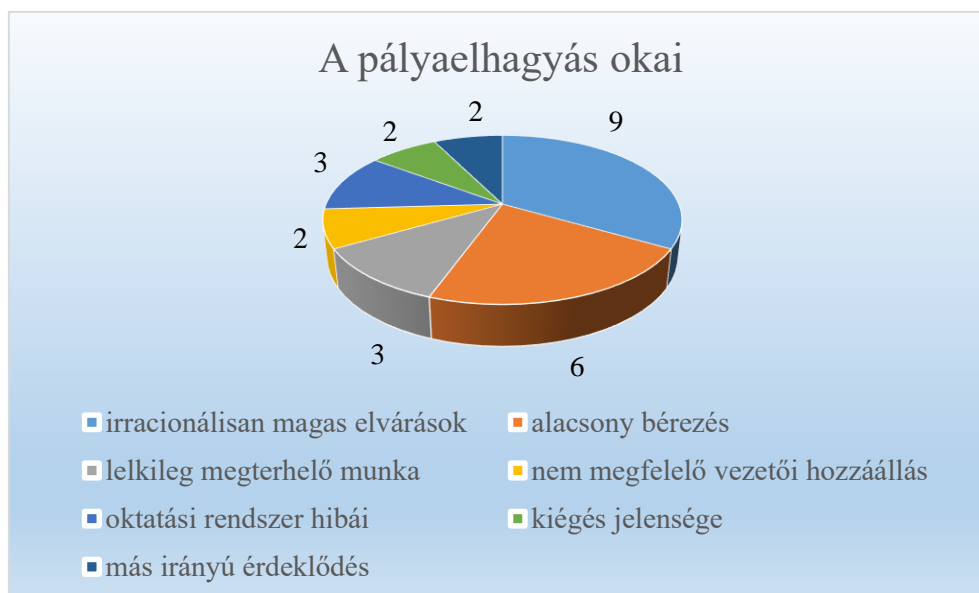
Pályán eltöltött idő

15 interjúalanyom 0-23 évet töltött el a pályán. A kép nagyon vegyes volt, egy személy soha nem helyezkedett el a szakmában, a főiskola elvégzését követően rögtön más vizekre evezett. Sokan voltak, kik belekóstoltak egy kicsit, majd megtapasztalva a pedagóguslétet, és az azzal jár hátrányokat 4-7 év múlva az elhagyása mellett döntöttek. 2 fő 22 év után, 1 fő 23 év után döntött a szakma elhagyása mellett. Interjúalanyaim, az átlagukat tekintve 8,5 évet töltöttek el a pályán, tehát a megkérdezettek jelentős része 10 évnél kevesebbet tevékenykedett e szakmában.

A pályaelhagyás oka (i)

A pályaelhagyás okaira vonatkozó kérdésem a következőképpen hangzott: „Mi volt a pályaelhagyás elsődleges oka? Voltak-e még más, releváns okok? Szerepet játszottak-e döntésében az egyre magasabb elvárások, melyeket a pedagógusokkal szemben támasztanak?”

A 15 válaszadó közül 9-en erősítették meg abban, hogy a velük szemben támasztott, egyre magasabb, már-már irracionális elvárások, a helyettesítések, akár túlórák, sok plusz munka, mind-mind hozzájárultak döntésükhöz: „...úgy éreztem, már a mentális egészségem rovására megy a rendkívüli leterheltség, amit napi szinten megéltem...” fogalmazott az egyik megkérdezett, pályaelhagyó gyógypedagógus. Válaszukban a fent említetteken kívül több okot is felsoroltak, úgy, mint a külföldi munka, mint vonzó lehetőség, a más helyen elérhető, jobb pénzkereseti pozíciók, a kalandvágy, az új dolgok kipróbálása. A lelki kiégést, a folyamatosan megélt stresszt is említette néhány interjúalanyom (3 fő) a kérdésre adott válaszában: „... 25 évesen kiégve érezni magamat nagyon rossz tapasztalás volt, ezen mindenképp változtatnom kellett...” számolt be egyik interjúalanyom. Okként nevezte meg az egyik pályaelhagyó gyógypedagógus, hogy a rendkívül alacsony bérből nem tudta eltartani családját, ezért kényszerült a váltásra: „... férfiemberként megélni, hogy nem tudom eltartani ebből a bérből a családomat...nagyon rideg tapasztalás volt, senkinek sem kívánom...” Rajta kívül még 5 fő sorolta az alacsony bérezést a pályaelhagyást kiváltó személyes okokhoz. Az oktatási rendszer hibái, illetve a vezetőséggel való folyamatos konfliktushelyzetek is előkerültek a téma feltárása során, mint pályaváltást előidéző okok. Idézve egyik interjúalanyomat: „Folyamatosan az az érzésem volt, a vezetőség nem segíti a munkánkat, inkább csak hátráltatja. Nem érezték át azt a helyzetet, amiben mi benne voltunk, segíteni meg pláne nem tudtak, s úgy gondolom, nem is akartak.” 2 fő számolt be arról, hogy egy idő után rájöttek, más dolgok, területek, szakmák jobban érdeklik őket: „Egyre erősödött bennem az érzés, hogy nem vagyok jó helyen, nem azt csinálom, amit szeretnék. Sose voltam túlságosan elhivatott, talán ez lehetett a fő probléma. Szerettem volna más területeken sikerélményt megélni és kihívásokkal szembenézni, megugrani azokat” mondta egyik interjúalanyom az okokra vonatkozó kérdésre válaszolva. A kapott eredményeket a következő diagram szemlélteti (16. ábra):



16. ábra
A pályaelhagyás okai; n= (27)

Megbecsültség érzése

Külön kérdésem vonatkozott arra, hogy munkájuk során mennyire érezték azt, hogy meg vannak becsülve, legyen ez emberi, vagy anyagi megbecsültség, a kérdés e szempontból szabadon értelmezhető volt. Erre a kérdésre interjúalanyaim közül 14 ember tudott válaszolni, ugyanis egy fő sosem dolgozott a szakmában, rögtön pályaelhagyóvá vált, így erről relevánsan nem tudott volna beszámolni. 14 főből 4 fő fejtette ki, úgy érezte, az ő munkája a vezetőség, valamint a kollégák által is meg volt becsülve, anyagilag viszont egyáltalán nem. Erre példaként egyik interjúalanyom mondatát idézem: "Az igazgatóság által megbecsülve éreztem magam, az anyagi juttatások szempontjából semmiképp." 10 fő úgy nyilatkozott, munkáját se emberi, se anyagi szempontból nem érezte megbecsülve. Egyik interjúalanyomat idézve: „Nem állítanám, hogy annyira meg lett volna becsülve az a sok-sok plusz munka, befektetett energia, amit azért végeztem el, tettem bele, mert a gyerekek szempontjait helyeztem előtérbe. Az anyagi oldal természetesen nem a vezetőség hibája, viszont a méltatlan kommunikáció, bánásmód már sokkal inkább...”

Leterheltség a munkától, feladatoktól

A leterheltséget, mint a pályaelhagyás okát többen is megemlítették erre vonatkozó kérdésekre adott válaszukban a pályát elhagyott gyógypedagógusok. 14 válasz érkezett a kérdésre, melyben arra voltam kíváncsi, a túlórák, helyettesítések, sok papírmunka mennyire terhelte le őket munkájuk során. A 14 illető közül 10-en fogalmazták meg, hogy kifejezetten

éreztek magukon a fáradtság, leterheltség jeleit. Ennek háttérében elsősorban a legtöbbször kifizetetlenül elvégzett helyettesítések, rengeteg papírmunka, nagy gyereklétszám, külön programok szervezése és lebonyolítása, a tanórákra történő felkészülés és folyamatos eszközgyártás álltak. Egyik interjúalanyom a következőképp fogalmazott a kérdésre adott válaszában: „Igen, nagyon leterheltek, lelkiileg, mentálisan fáradtnak, kimerültnak éreztem magam. Precíz, lelkiismeretes embernek tartom magam, így a munkámat is ezen elvek szerint végeztem, csak ebbe belefáradtam. Az eszközellátottság hiánya miatt pedig anyagilag is még megterhelőbb volt ez az egész munka, hiszen a fejlesztések minél sikeresebb kimenetele végett magam vásároltam, készítettem rengeteg eszközt, játékot...” Másik interjúalanyom meglátása: „Borzasztóan sok gyerekkel foglalkoztam, az egyéni fejlesztések elvesztették értelmüket. Sikerélményt nem tudtam átélni az utolsó, pályán töltött években, de ez nem is meglepő, ilyen körülmények között senki sem tud csodát tenni.”

Képzéseken való részvételi arány a pályaelhagyók körében

Úgy véltem, nemcsak a jelenleg pályán lévő gyógypedagógusokat, de a pályát már elhagyni kényszerülőket is megkérdezem arról, hogy milyen volt körükben a továbbképzéseken való részvételi kedv. A megkérdezettek közül 7-en vettek részt továbbképzésen pályafutásuk alatt, míg a fennmaradó 8 személy nem végzett el pedagógiával kapcsolatos pluszképzést. Aki részt vett továbbképzésen, szívesen tette, elsősorban a szakmai fejlődést, illetve a gyermekek szempontjait helyezte előtérbe: „Habár saját magam finanszíroztam őket (*tanfolyamok*), mégis azt diktálta a lelkiismeretem, hogy tovább kell, fejlődjek. Mindig jött egy újabb gyerek, egy újabb probléma, amihez nem volt eszközöm, tudásom, így tettem érte, hogy legyen.” „Több terápiás tanfolyamot is elvégeztem, mindegyiknek hasznát vettem a logopédiai terápiák során. Hasznosnak tartottam őket, habár elég sok időmet és pénzemet emésztette fel, de nem bántam, hogy elvégeztem őket” fogalmazott egy másik interjúalanyom. A 8 személy közül, kik nem végeztek el képzést, többen nem töltöttek el sok időt a pályán, így idejük sem volt azon elgondolkodni, hogy mi érdekli őket, vagy mire lenne szükségük a fejlődés érdekében: „Mivel nem volt túl hosszú a karrierem a gyógypedagógiában, így nem jött el az pont sem, hogy elkezdjek gondolkodni, milyen képzésekre, tanfolyamokra lehetne szükségem, munkám során. Így utólag nem bánom, hiszen elpocsékolt idő lett volna...”

A legfontosabb kompetenciák a pályaelhagyó gyógypedagógusok szerint

A pályaelhagyó gyógypedagógusok az interjúkérdések alkalmával ugyanazt a kompetenciasort olvashatták, hallhatták, mint amit a pályán lévő gyógypedagógusok olvashattak kérdőívemben. A már említett, 13 kompetenciából kellett kiválasztaniuk azt a 3-at, melyre szerintük leginkább szükségük volt pályájuk során. Egy fő nem válaszolt az említett kérdésre, ugyanis ő nem kezdett el dolgozni a szakmában, rögtön pályaelhagyóvá vált a főiskola elvégzését követően. Így összesen 14 személytől kaptam választ arra, hogy mely kompetenciákra volt a leginkább szükségük aktív éveik alatt. A hatékony kommunikációt 14-ből 9-en a legfontosabb kompetenciák között tartották számon, az empátiát 8 megkérdezett, míg a problémamegoldó képességet 6 fő sorolta a 3 legfontosabb kompetencia közé. 4 személy szerint a szakmai együttműködés is beletartozik a három legfontosabb kompetencia körébe. 3 szavazatot kapott az esélyegyenlőség biztosítása, a kreativitás, a rugalmasság, valamint a tanulók személyiségének fejlesztése. 2-en szavaztak a pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezésére, míg 1 ember szavazott a pedagógiai folyamatok, tevékenységek folyamatos értékelésére. A tanulók értékelése és az elkötelezettség a szakmai fejlődésért kompetenciák egyik pályaelhagyó gyógypedagógus szerint sem tartozik a három legfontosabbnak vélt kompetencia közé. A felmérés eredményét a következő grafikon szemlélteti (17. ábra):

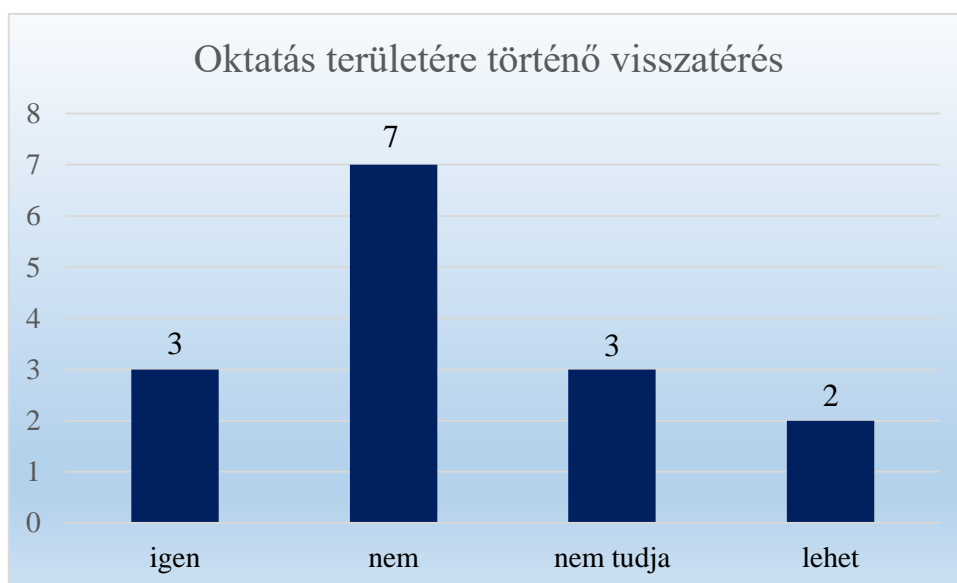


17. ábra

A pályaelhagyó gyógypedagógusok szerinti legfontosabb kompetenciák; n= (42)

Oktatás területére történő visszatérés

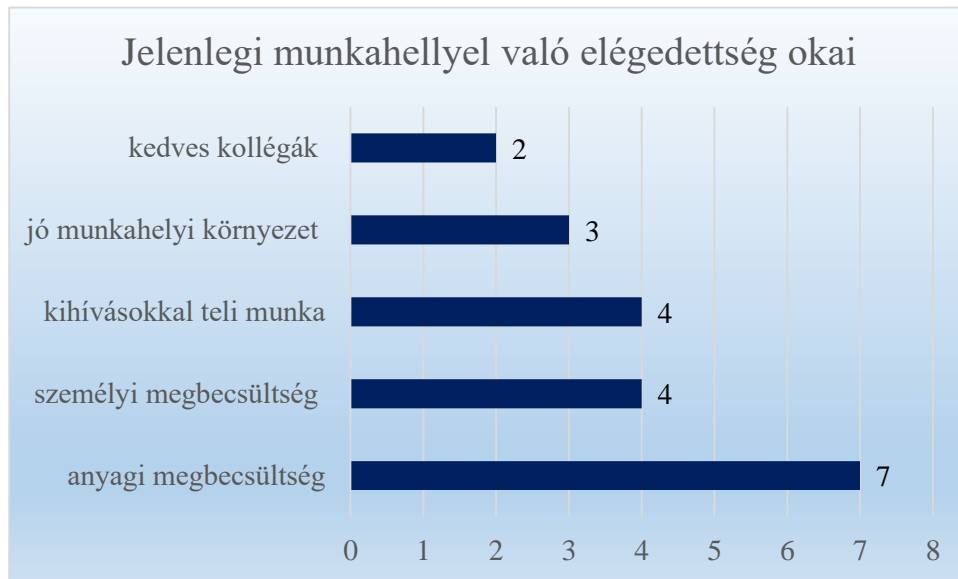
Kérdeztem interjúalanyaimat arról, hogy az oktatásban bekövetkező, esetleges pozitív változások, bérrendezés, a pedagógusokkal kapcsolatos rendelkezések megreformálása esetén, visszatérnének-e az oktatás területére. A kapott válaszokat 4 rövid válasz formájában tudtam összesíteni: igen, nem, nem tudja az illető, vagy esetleg megfontolná. 3 interjúalany szeretne visszatérni, ha a fent említett dolgok pozitív irányba változnának, 7 egyértelműen nem fontolgat visszatérést, 3 személy nem tudja jelenleg, míg 2 személy elképzelhetőnek tartja a lehetőséget. Egyik interjúalanyom válasza így hangzott: „Határozottan nem. Nem szeretnék újra az a kiégett ember lenni, mint aki a húszas éveimben kezdtem lenni. Nagyon rossz tapasztalás volt...” A másik oldal válaszaiból szemezgetve a következőket idézném: „...ha lenne változás, rendeződnének a bérek, a személyi és tárgyi feltételek, akkor még esetleg elgondolkodnék rajta...”, „...szerettem, amit csináltam, jó is voltam benne, úgy érzem, de visszatérésen csak nagyon komoly, pozitív irányú változások esetén gondolkodnék el...viszont a szívem a mai napig visszahúz...” A kapott eredményeket a következő diagram szemlélteti (18. ábra):



18. ábra
Oktatás területére történő visszatérés ; n= (15)

Jelenlegi munkahellyel való elégedettség

Az interjúkérdések végén jelenleg betöltött pozíciójukkal kapcsolatos elégedettségükre kérdeztem még rá. A megkérdezett 15 személy szinte mindegyike meg van elégedve a munka valamely aspektusával. Legtöbben, egész pontosan 7-en az anyagi megbecsültséget emelték ki. Egy pályaelhagyót idézve: „Sokat dolgozom és szerencsére ezt értékelik is. Nem tartom magam lustának, így megvan bennem az igény, hogy a munkám meg is legyen becsülve anyagilag.” Mivel a pedagógus szakmában ezzel nem találkoztak, s ez közvetve vagy közvetlenül hozzájárult pályájuk elhagyásához, így fontos szempont volt számukra már a váltásnál is, hogy elképzeléseik megvalósuljanak a nagyobb bérezéssel. 3 személy külföldön helyezkedett el, ők beletartoznak abba a 7 személybe, kik a bérezéssel elégedettek. 4 fő kiemelte, hogy jelenlegi munkáját nagyon élvezi, legtöbbszörnek ugyan kihívásokkal teli, valamint merőben más, mint a pedagógus szakma, de meg vannak elégedve a döntésükkel. 3 fő fogalmazta meg válaszában, jelenlegi munkahelyén nagyon jó a légkör, mely kiegyensúlyozottságához, megelégedettségéhez nagyban hozzájárul, míg 2 fő kitért arra válaszában, hogy kedves kollégákkal van körülvéve, így meg van elégedve ezzel a területtel is. 4 fő vélekedett úgy, hogy személyileg mindenképp sokkal inkább megbecsülve érzi magát, mint korábban, a pályaelhagyást megelőző időszakban. Egyikőjüket idézve: „... számomra sosem volt elég, hogy a bankszámlámon nagy összeg szerepeljen, nekem az is fontos, hogy megbecsült, egyenrangú félként bánjanak velem a munkahelyemen...” 3 fő negatívumokról is beszámolt, volt, akit a honvágy hazahozna, de anyagi szempontokat nézve jelenleg ezt nem teheti meg. 1 fő szívesen visszatérne az oktatás területére, hiszen a „szíve visszahúzza”, ám az ott szerzett tapasztalatok miatt mégsem tér vissza. A jelenlegi munkahellyel való elégedettséggel kapcsolatos kérdésre kapott válaszokat a következő diagram szemlélteti (19. ábra):



19. ábra
Jelenlegi munkahellyel való elégedettség okai; n= (20)

A hipotézisekhez kapcsolódó eredmények

Első hipotézisemhez kapcsolódóan a megkérdezett 15 főből 9 fő fogalmazta meg válaszában, hogy az egyre sokasodó munka, a folyamatosan növekvő leterheltség, pluszmunkák, stressz, mind-mind hozzájárultak döntésükhöz, a pályaelhagyáshoz. A rendkívül alacsony bérezést 6 fő fogalmazta meg válaszában. A megkérdezettek 60%-a tehát a pályaelhagyás egyik okaként jelölte meg a folyamatos leterheltséget, míg 40%-uk az alacsony bérezést is az okokhoz sorolta. (16. ábra)

Második hipotézisem a továbbképzéseken való részvételi arányról szólt. A megkérdezett 15 főből 7-en vettek részt továbbképzésen, míg 8-an nem tették meg ezt, míg a pályán dolgoztak. Fontos megjegyezni, hipotézisem elsősorban a pályán még aktívan tevékenykedő gyógypedagógusokra vonatkozott, viszont a pályaelhagyók részvételi kedvét is szerettem volna felmérni. A 8 főből, kik nem vettek részt továbbképzésen, van, aki soha nem kezdett el dolgozni a szakmában, illetve jelentős részük 8 évnél kevesebbet dolgozott az oktatás területén, így számukra a képzéseken való részvétel még nem volt kötelező.

Harmadik hipotézisemmel azt vizsgáltam, mik azok a legfontosabb kompetenciák, melyek a gyógypedagógusi hivatáshoz szükségeltetnek. A leggyakrabban megjelölt három

kompetencia a következő volt: empátia (8 fő), hatékony kommunikáció (9 fő) és problémamegoldó képesség (6 fő) (17. ábra).

4. Következtetések, javaslatok

Első hipotézisem szerint a gyógypedagógusok sokrétű kompetenciaszükségletei, a velük szemben támasztott irracionális elvárások, s ezzel szemben az anyagi juttatások alacsony mivolta összefüggést mutat a pályaelhagyásukkal, illetve azzal, hogy legalább egyszer már megfontolták, hogy elhagyják pályájukat. A feltételezést mind a pályán lévő gyógypedagógusok, mind a pályát már elhagyott gyógypedagógusok szemszögéből igyekeztem megvizsgálni.

A pályán lévő gyógypedagógusok közül a fentiekben említett hipotézisemhez kapcsolódó kérdésre 63 választ kaptam. A 63 válaszadó közül 30-an nem tervezik, hogy pályájukat módosítsák, s az okokat ki is fejtették, hogy mi az, ami a pályán tartja őket (14. ábra). 33 személy a mintából kifejtette, hogy megfordult már fejében a pályaelhagyás gondolata. Közülük 10 fő a folyamatos helyettesítéseket, az egyre több túlóráról említette meg, mint nehezítő tényezőket, míg 8 fő számolt be az egyre növekvő, velük szemben támasztott elvárásokról, illetve az emiatt megélt folyamatos stresszről. A rendkívül alacsony bérezést 5 fő fogalmazta meg válaszában. (A kérdéshez kapcsolódó eredményeket a 15. ábra szemlélteti). Mivel a kérdésre 113 válaszadó közül összesen 63 fő adott választ, ebből 33 fő nyilatkozott úgy, hogy megfordult már fejében a pályaelhagyás gondolata, s közülük mindössze 18 fő válaszában volt a hipotézisre utaló indok, így ilyen kevés elemszám mellett ez az információ nem releváns. A hipotézis a pályán lévő gyógypedagógusokkal kapcsolatban cáfolásra került.

A pályát már elhagyott gyógypedagógusok fent említett kérdésre adott válaszában elemzése során megállapítottam, hogy 15 főből 9 fő gondolja úgy, hogy az egyre növekvő elvárások, s ezzel szemben rendkívül alacsony bérezés volt az egyik, vagy akár egyedüli oka annak, hogy a gyógypedagógiai pálya elhagyása mellett döntött (16. ábra). Tehát a fent említett hipotézisem az interjúba bevont személyek 60%-ára vonatkozott, így ezen feltételezésem, rájuk nézve, beigazolódott. Hipotézisem részben igazolódott csak be, ha a két célcsoportról kapott információkat megvizsgáljuk.

Részben beigazolódott hipotézisem alapján meglátásom, a pályaelhagyás nem feltétlenül csak anyagi okokra vezethető vissza. A pedagógusokat érő folyamatos stressz, egyre több többletmunka, illetve a megbecsültség hiánya ugyanolyan mértékben hozzájárul ahhoz, hogy a pályaelhagyást megfontolóra vegyék, vagy akár pályaelhagyókká váljanak.

Javaslatom szerint, a gyógypedagógusok pályán maradási kedvének növelését először kis léptékben, intézményi szinten kellene elkezdni. Mivel az oktatásügyben pozitív irányú változás nem következett be a közelmúltban, így a gyógypedagógusok intézményhez való kötődését, illetve közérzetüket kellene javítani. Véleményem szerint egy összetartó pedagógusközösség nagyon fontos lenne, az ellentétek félretétele, valamint a közös célért történő kiállás, egymás támogatása lehetne a megoldás. Erős hivatástudat nélkül manapság egyre nehezebb a pályán maradni, így úgy vélem, a főiskolai képzésbe is azon személyeknek érdemes belépni, akiknek a hivatástudata valóban nagyon erős, hiszen a pedagóguslétéhez ez elengedhetetlen.

Második hipotézisem szerint a gyógypedagógiai pálya folyamatos megújulást, a szakmai ismeretek frissítését igényli, a minél hatékonyabb ellátás érdekében. Azért, hogy ez teljesüljön, a gyógypedagógusok jelentős része vesz részt különféle szakmai továbbképzéseken.

Kérdőíves vizsgálatom során 113 főből 81 fő vett részt valamely, felsorolt képzésen. Egy válaszadónak több képzés bejelölésére is lehetősége volt, ha nem csak egyen vett részt eddigi pályafutása során (12. ábra). A fennmaradó 32 fő, kik még nem vettek részt továbbképzésen, eltérően nyilatkoztak azzal kapcsolatban, hogy a jövőben tervezik-e tudásukat magasabb szintekre emelni, vagy felfrissíteni azt (13. ábra). A 32 főből 11 tervez részt venni valamilyen képzésen, míg 13 fő nem tudja egyértelműen, hogy mit hoz számára a jövő továbbképzésekkel kapcsolatban, tehát a lehetősége még megvan, hogy ők is belevágjanak további szakok, vagy terápiás tanfolyamok elvégzésébe. Arányaikat tekintve, mintám 72%-a végzett el a fentiekben említett képzésfajták közül minimum 1-et, illetve azok jelentős része, kik még nem végeztek el pluszképzést (32-ből 24 személy), nem zárkózik el teljesen attól, hogy tudását gyarapítsa a későbbiekben. Így megállapítható, hogy a vizsgálatomban résztvevő célcsoportra vetítve, második hipotézisem beigazolódott.

Harmadik hipotézisem értelmében a gyógypedagógusok szerint az első három helyen a rugalmasság, hatékony kommunikáció, valamint az empátia szerepel a legfontosabb (általám felsorolt) kompetenciák listájában.

Mind a pályán lévő, mind a pályát már elhagyott gyógypedagógusok körében vizsgáldtam a fent említett feltételezéssel kapcsolatban, az eredményeket a 7. és 17. ábra szemlélteti. A 3 legfontosabb kompetencia mind a kérdőíves vizsgálat, mind az interjú vizsgálat alapján a következő: empátia, hatékony kommunikáció és problémamegoldó

képesség. A rugalmasság valóban fontos kompetenciának bizonyult a gyógypedagógusok és volt gyógypedagógusok körében, viszont az első három közé nem sorolták be. Ennek értelmében harmadik hipotézisem csak részben igazolódott be.

Véleményem szerint a gyógypedagógiai munkához a felsorolt kompetenciák mindegyike szükséges, így azok fejlesztésére mindig szükség van. A nyílt kérdés során még rengeteg másik kompetencia került felsorolásra, így azt tapasztaltam, a gyógypedagógusok tisztában vannak azzal, hogy a szakmában mi mindenre van szükségük, s tudják, hogy ezek fejlesztéséért mindenkinek saját magának kell tennie. Javaslatom szerint, hasznos lenne, ha a pályakezdő gyógypedagógusoknak lehetősége lenne arra intézményi szinten, hogy különféle önismereti, illetve képességeket, kompetenciákat feltáró foglalkozásokon részt vegyenek. Mint emberi erőforrás tanácsadó jelölt, főiskolai tanulmányaim alatt több olyan kurzusom is volt, ahol kulcsképeket, kompetenciákat feltáró, csoportos foglalkozásokon vettünk részt, vagy akár mi magunk készítettünk ilyen foglalkozástervet. Az ott megtapasztaltak alapján, akármely, emberekkel foglalkozó szakma dolgozójának nagyon hasznos tud lenni egy ilyen jellegű tréning. Sok mindent megtudhatnak saját magukról, többek között arról, hogy miben teljesítenek kimagaslóan, illetve azokról a képességeikről is részletesebb képet kaphatnak, melyikeket lenne érdemes tovább fejleszteni.

5. Összefoglalás

Diplomadolgozatom középpontjában a gyógypedagógiai pályához szükséges kompetenciák vizsgálata, valamint a manapság egyre inkább terjedő jelenség, a pedagógiai pálya elhagyásának vizsgálata állt. Jelenleg jómagam is az oktatás területén dolgozom, ugyancsak gyógypedagógusként, ezért tartottam érdekesnek a témakört, hisz személyes kötődésem ezzel kapcsolatban erős. Mind az egyre növekvő kompetenciaszükségleteket, mind az ezzel (is) járó leterheltséget, stresszfaktort, valamint a pályaelhagyó kollégák magas számát saját magam is tapasztalom, napi szinten.

Két kutatási módszert alkalmaztam, melyekkel különböző célcsoportokat szólítottam meg. Különbözőségük abból származik, hogy míg a kérdőívvel még jelenleg is a pályán tevékenykedő gyógypedagógusokat szólítottam meg, addig az interjúkérdéseim pályaelhagyó személyekhez szóltak. Három hipotézist fogalmaztam meg, melyek közül egy beigazolódott, kettő részben igazolódott be. Kutatásomat gondolatébresztőnek tartom, abból a szempontból is, hogy felhívja a figyelmet a pedagógustársadalom ezen részére, hisz gyógypedagógusokkal készült magyar kutatások száma kifejezetten alacsony, főleg, ha a pályaelhagyásukról van szó, illetve a jelenség okairól.

Úgy gondolom, a két fajta kutatási módszer alkalmazása jó ötletnek bizonyult, ugyanis mindkettőnek más és más az előnye. A kérdőívem segítségével, melyet online tettem közzé, nagyszámú minta megszólítására volt lehetőségem, hiszen nem csak saját ismeretségi köröm, és az ő ajánlásaik által tudtam felkeresni a gyógypedagógusokat. A félig strukturált interjúk keretein belül árnyaltabb képet kaptam a pályaelhagyás témaköréről, hiszen egy-egy kérdés kifejtésében sokkal inkább el tudtak merülni az interjúalanyok. Annak érdekében, hogy az online kérdőívben is lehetőséget biztosítsak a megkérdezettek személyes gondolatainak kifejtésére, különféle nyílt kérdésekkel is készültem, melyek során a válaszadók egyéni gondolataikat, meglátásaikat fogalmazhatták meg.

A téma további kutatási alap lehet, melyet nagyobb mintával lehetne elvégezni, vizsgálva azokat a kifejezett lehetőségeket, melyek megakadályoznák, hogy a gyógypedagógusok ilyen nagy számban döntsenek hivatásuk elhagyása mellett. Ehhez természetesen azokat a személyeket kell megkérdezni, akik már más területeken folytatnak munkát, megvizsgálva azokat az általános jegyeket, melyeknek köszönhetően új munkahelyükkel elégedettebbek. Ezeket a pozitív tényezőket kellene az oktatás területén is

szorgalmazni. A továbbképzésekkel kapcsolatban hasznos lenne megvizsgálni, mik azok az előnyök, pozitívumok, melyeknek hatására a gyógypedagógusok nagyobb kedvvel vesznek részt tudásbővítő képzéseken, téve mindezt annak érdekében, hogy ne akkor kezdjenek el képzést keresni, amikor már kötelező számukra, és kifutnak az időből. A lehetőségekkel való megismerkedés, a személyiséghez leginkább passzoló új szakirány, vagy akár terápiás tanfolyam megtalálása minél előbb javasolt, annak érdekében, hogy az illető olyan képzésen vegyen részt, mely iránt valóban érdeklődik, s nem csak muszájból végzi el azt/azokat.

Irodalomjegyzék

Szakirodalom

Alexander, M.; Byrd, D.R. (2020): Investigating special education teachers knowledge and skills: Preparing general teacher preparation for professional development. *J. Pedagog. Res.* 2020, 2, 72–82.

Babbie, E. (2003): *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Budapest, Balassi Kiadó, 273–314. p.

Bacsa-Bán Anetta (2021): "Go or stay?" - Examination of Career Leaving among Vocational Teachers. *The Eurasia Proceedings of Educational & Social Sciences (EPESS)*, Volume 20, Pages 1-7

Balázs János (2006): „Gyógypedagógus pályatükör”- Gyógypedagógusok pályautja és társadalmi helyzete. *Gyógypedagógiai Szemle*. 34. évf. 1. sz. 38-43.

Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2017). *Teacher Turnover: Why it Matters and What We Can Do About It*. Palo Alto, CA: Learning Policy institute.

Crow, Janna R (2022): *T-PESS and Special Education Teacher Attrition and Retention: A Qualitative Phenomenological Study of Teacher Perceptions of Administrator Effectiveness*. University of Tennessee, Knoxville, jsteen@vols.utk.edu

Garcia, Emma and Weiss, Elaine (2019): *The teacher shortage is real, large and growing, and worse than we thought* The first report in ‘The Perfect Storm in the Teacher Labor Market’ series. Economic Policy Institute

Gordosné Szabó Anna (2000): *A hazai gyógypedagógus-képzés fejlődéstörténeti elemzése*. *Gyógypedagógiai Szemle*. 34. évf., 2. sz.

Hammonds, T. (2017). *High Teacher Turnover: Strategies School Leaders Implement to Retain Teachers in Urban Elementary Schools*. *National Teacher Education Journal*, 10 (2), 63-72.

- Mesterházi Zsuzsa (2006): Kompetenciahatárok. In: Hoffmann Judit (szerk.): Gyógypedagógia szöveggyűjtemény. Comenius Kft., Pécs. 106-107.
- Molnár D. (2010): Empirikus kutatási módszerek a szervezetfejlesztésben. Humán Innovációs Szemle. I. évf. 1–2. sz. 61–72. p.
- Mile Anikó Eszter (2016): Gyógypedagógiai szakértelem, szerepek és kompetenciák az együttnevelés szolgálatába. Doktori disszertáció
- Nagy József (2000): XXI. század és nevelés. Osiris Kiadó, Budapest
- Paksi Borbála – Veroszta Zsuzsanna – Schmidt Andrea – Magi Anna –Vörös András – Endrődi-Kovács Viktória – Felvinczi Katalin (2015): Pedagógus-pálya-motiváció. Egy kutatás eredményei. Oktatási Hivatal, Budapest
- Papp Gabriella (2004): Tanulásban akadályozott gyermekek a többségi általános iskolában. Comenius Bt, Pécs.
- Papp Gabriella (2007): A pedagógus megváltozott szerepe az együttnevelésben. Gyógypedagógiai Szemle, 35. 2. sz. 114-118.
- Patrícia Raquel da Silva Fernandes, Jacinto Jardim, Maria Celeste de Sousa Lopes (2021): The Soft Skills of Special Education Teachers: Evidence from the Literature. In Education Sciences
- Perryman, J., & Calvert, G. (2020). What Motivates People to Teach, and Why Do They Leave? Accountability, performativity, and teacher retention. British Journal of Educational Studies, 68(1), 3-23.
- Podolsky, A., Kini, T., Bishop, J., & Darling-Hammond, L. (2016). Solving the Teacher Shortage: How to Attract and Retain Excellent Educators. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Szalai Katalin és Takács István (2013): Gyógypedagógus – hallgatók pályaidentitás vizsgálata a Kaposvári Egyetemen. In: Benedek András – Tóth Péter (szerk.): Új kutatások a neveléstudományokban 2012. A munka és a nevelés világa a tudományban. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest. 235-250.

Szekeres Ágota (2011): Enyhén értelmi fogyatékos gyermekek szociális integrációja az általános iskola 4., 5. és 6. osztályában. Doktori (PhD) disszertáció. ELTE PPK Neveléstudományi Doktori Iskola, Budapest.

Skaalvik, Einar M. – Skaalvik, Sidsel (2011): „Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Feeling of Belonging, and Emotional Exhaustion”. In: Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies, Volume 27, Issue 6, 1029–1038. o.

Trembulyák Márta (2020): Gyógypedagógiai kompetenciák a tanítóképzésben, Selye János Egyetem, Komárom, Szlovákia, 251-262.o

Yumna Nur Fildzah -Herry Widyastono (2020): Comparative Study of Competency and Certification of Special Education Teachers in Indonesia and Other Various Countries. (IJDS) Vol. 7(1), 40-49. o

Egyéb irodalom

2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről, 47. § (9) bekezdés

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100190.tv>

Letöltés dátuma: 2023. 03. 25.

American Academy of Special Education Professionals (2006): Roles and responsibilities of the special education teacher.

https://www.naset.org/fileadmin/user_upload/Pro_Development/Roles_Responsibilities_SPED_Teacher.pdf

Letöltés dátuma: 2021. 12. 30.

Boda T. (2020). Szemléletváltás a felsőoktatásban: az általános jóllét vizsgálata a Neumann János Egyetem Pedagógusképző Kar hallgatói körében. Gradus8. 58–64.

https://gradus.kefo.hu/archive/2021-1/2021_1_ART_002_Boda.pdf

Letöltés dátuma: 2022. 08. 17.

Crow, Janna R (2022): T-PESS and Special Education Teacher Attrition and Retention: A Qualitative Phenomenological Study of Teacher Perceptions of Administrator Effectiveness. University of Tennessee, Knoxville, jsteen@vols.utk.edu

Letöltés dátuma: 2022. 10. 13.

https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szak/34/szakleiras

Letöltés dátuma: 2023. 03. 12.

https://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakleirasok/!Szakleirasok/index.php/szak/34/kepzest_indito_intezmenyek

Letöltés dátuma: 2023. 04. 20.

Implementation of „Education and Training 2010” Work Programme

<http://aei.pitt.edu/42882/>

Letöltés dátuma: 2022. január 02.

Katsafanas, J. D. (2006): The roles and responsibilities of special education teachers.

Doctoral dissertation. University of Pittsburgh.

https://d-scholarship.pitt.edu/10134/1/katsafanasJD2_ETD_Pitt06.pdf

Letöltés dátuma: 2021. 12. 28.

Kiegészítés az Oktatási Hivatal által kidolgozott Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez felhasználói dokumentáció

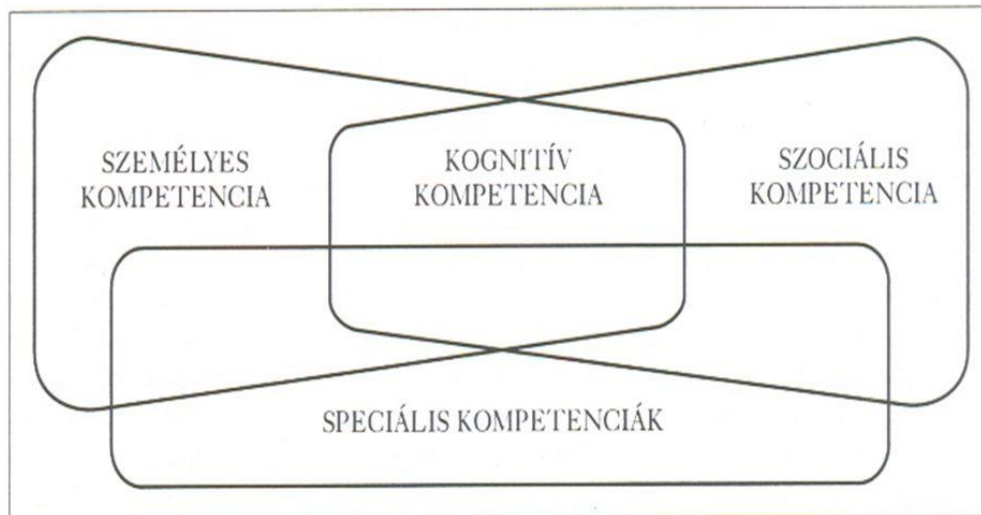
<https://docplayer.hu/2265325-Kiegeszites-az-oktatasi-hivatal-altal-kidolgozott-utmutato-a-pedagogusok-minositesi-rendszerehez-felhasznaloi-dokumentacio-ertelmezesehez.html>

Letöltés dátuma: 2023. 03. 25.

Mellékletek

1. sz. melléklet: Nagy József (2000): A személyiség funkcionális modellje

A személyiség funkcionális modellje Nagy József (2000)



2. sz. melléklet: Kiegészítés az Oktatási Hivatal által kidolgozott Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez felhasználói dokumentáció

Szám	A kompetencia megnevezése	A kompetencia értelmezése a gyógypedagógiai tevékenység során
1.	Szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás	A gyógypedagógus birtokában van a gyógypedagógia és határtudományai korszerű elméleti és módszertani ismereteinek. Ismeri a gyógypedagógiai nevelés tartalmát meghatározó alapidokumentumokat. Ismeri a hatékony nevelési-oktatási stratégiákat, tanulásszervezési módokat, munkaformákat, módszereket, eszközöket. Alapvető ismeretekkel rendelkezik a különböző motivációelméletekről, az érdeklődés felkeltésére, a tanulók motiváltságának fenntartására alkalmazható módszerekről. Rendelkezik a tevékenységközpontú környezet fizikai, érzelmi, társas, tanulási sajátosságainak, feltételeinek megteremtéséhez szükséges ismeretekkel. Tájékozott a differenciáló pedagógiai módszerekben. Képes a pedagógiai-pszichológiai módszerek, eljárások alkalmazására, az összefüggések felismerésére, megvalósítására a képességfejlesztésben, a funkciózavarok (kognitív, szociális, szomatikus, érzékelési, észlelési stb.), korrekciójában, kompenzálásában, a rehabilitációban, az esélyteremtő társadalmi integrációban. Képes szakszerűen kifejezni magát mind szóban, mind írásban. Képes az oktató-nevelő, rehabilitációs, fejlesztő, gondozó tevékenységével kapcsolatos önreflexióra és önkorrekcióra.
2.	Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók	Képes a különböző fogyatékos, sérült, akadályozott gyermekek, tanulók, fiatalok gyógypedagógiai fejlesztésének, nevelésének, oktatásának, rehabilitációjának és rehabilitációjának, komplex tervezésére. Képes a rendszerszemléletű tervezésre. Az SNI tanulókat oktató nevelési-oktatási intézmények számára írott kerettantervek, a pedagógiai

		<p>program, a gyermekek egyéni fejlesztésére vonatkozó célkitűzések, specifikus módszerek, eszközök figyelembevételével képes pedagógiai munkájának folyamatában, egymásra építve megjeleníteni (tanmenet, tematikus terv, óra/foglalkozásterv, folyamatterv, egyéni fejlesztési terv). Fontosnak tartja az alapos felkészülést, tervezést és a rugalmas megvalósítást, a tudatos és folyamatos visszajelzés és értékelés mozzanatát. A tervezés során a felhasználható eszközöket, módszereket kritikusan elemzi, a konkrét céloknak megfelelően választja ki, figyelembe véve az adott tanuló/gyermekcsoport sajátosságait (előzetes tudás, képességek, motiváltság, szociokulturális sajátosságok). A pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezésében szakmai önreflexiókkal fejleszti saját tevékenységét.</p>
3.	A tanulás, fejlődés támogatása	<p>Képes a fogyatékos, sérült, akadályozott gyermekek, tanulók mellett különleges bánásmódot igénylő egyéni, komplex fejlesztő programok vezetésére, habilitációs és rehabilitációs tevékenység folytatására, a tanulási problémák megelőzésére, a tanulási technikák megtanítására. Tájékozott a differenciáló pedagógiai módszerek kiválasztásának és alkalmazásának kérdéseiben, képes speciális módszereivel, eszközeivel a gyermekek/tanulók differenciált képességfejlesztését, egyéni megsegítését végezni. Képes a felfedezést segítő, aktivitást biztosító, a gondolkodási, problémamegoldási és együttműködési képességet fejlesztő módszereket, szervezési formákat alkalmazni. Képes a hagyományos és a digitális technikai eszközök célszerű alkalmazására.</p>
4.	A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a	<p>A pedagógiai szakszolgálat keretében, valamint a speciális és az integrált/inkluzív nevelést, oktatást végző köznevelési intézményekben</p>

	<p>hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség</p>	<p>képes a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók, felnőttek körében a fogyatékosságspecifikus szakirányuknak megfelelő területen egyéni fejlesztési, rehabilitációs-rehabilitációs feladatok ellátására, tanulási technikák megtanítására; együttműködésre, általános gyógypedagógiai és konduktív pedagógiai segítségnyújtásra és tanácsadásra a fejlesztésben vagy a gondozásban, rehabilitációban közreműködő más szakemberekkel, illetve családokkal a tanulás hatékonysága érdekében. Ismeri a tanulók megismerésének módszereit. Képes reális képet kialakítani a gyermekekről/tanulókról, a személyiségfejlesztés lehetőségeiről, ismeri ezek fejlődésének mérési, megfigyelési módszereit. Képes a tehetséges, a nehézségekkel küzdő vagy a sajátos nevelési igényű, valamint a hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetű, különleges bánásmódot igénylő gyermekek, tanulók számára differenciált bánásmódot nyújtani</p>
5.	<p>A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmikulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység</p>	<p>Felkészültek a fogyatékos, a sérült, az akadályozott gyermekek, fiatalok, felnőttek társadalmi környezetével, elsődlegesen családjával való együttműködésre, gyógypedagógiai segítségére. Kompetensek a fogyatékos, sérült, akadályozott személyek érdekképviselésében; esélyegyenlőségüket, intézményi és társadalmi integrációjukat segítő feladatok ellátásában, a tanácsadás különféle színtereiben.</p>
6.	<p>Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése</p>	<p>Szakszerű ismerete van az értékelés funkcióiról, folyamatáról, formáiról és módszereiről. Képes a gyógypedagógiai diagnózis felállítására, az ezen alapuló fejlesztési folyamatok eredményeinek hatásvizsgálatára. Evidencia alapú vizsgálatokkal követi a tanulók fejlődésének alakulását figyelembe véve a differenciálás, az individualizálás szempontjait. Tisztában van az értékelés személyiségalkotó hatásaival és tudatosan</p>

		<p>alkalmazza ezt az oktatás-nevelés folyamatában.</p> <p>Képes céljai megvalósítását, a tanulók reális önértékelését, önbecsülését támogató értékelési forma, módszer és eszköz választására.</p>
7.	<p>Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás</p>	<p>Kompetens(ek) a fogyatékos, a sérült, az akadályozott személyek érdekképviseletében; esélyegyenlőségüket, intézményi és társadalmi integrációjukat segítő feladatok ellátásában, a tanácsadás különféle színtereiben. Felkészültek a fogyatékos, a sérült, az akadályozott gyermekek, fiatalok, felnőttek társadalmi környezetével, a civil szervezetekkel és elsődlegesen a családjukkal való együttműködésre, gyógypedagógiai és konduktív pedagógiai segítésére.</p> <p>Az integrált/inkluzív nevelés keretében a befogadó pedagógussal való kommunikáció, tapasztalatcsere, tanácsadás kétirányú folyamatában kezdeményező és aktív szerepet vállal. A befogadó pedagógus jelzéseit mérlegeli, ezeket saját szakmai tevékenységébe beépíti. Rugalmasan alkalmazkodik a befogadó intézmény és a sajátos nevelési igényű, a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek, tanulók szükségleteihez.</p> <p>Problémaorientált, konfliktushelyzetekben a gyermek, a tanuló érdekében konszenzusos stratégiákat alkalmaz.</p> <p>Pedagógiai helyzetekben képes együttműködésre, kölcsönösségre, segítő kommunikációra. Képes pedagógiai tapasztalatai és nézetei reflektív értelmezésére, elemzésére, értékelésére.</p>
8.	<p>Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért</p>	<p>Szupervíziós, mentálhigiénés alkalmak résztvevője, igénye és életformája az önművelés, a szervezeti tanulás, az intézményi önképzés.</p> <p>Szakmai fejlődése kiterjed a legfrissebb, releváns, (gyógy) pedagógiai, fogyatékoságtudományi, egészségtudományi, szociális és jogi stb. ismeretekre, ezek adekvát integrálására mindennapi munkájában.</p>

3. sz. melléklet: Kérdőív vázlata

Bevezetés rész: saját bemutatkozás, a kérdőív témájának és célcsoportjának meghatározása, adatvédelmi információk, várható időtartam

Nem

Életkor

- 20-25
- 26-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61 fölött

Vármegye, ahol dolgozik (19 vármegye felsorolása)

Intézménytípus

- szakszolgálat
- egységes gyógypedagógiai módszertani intézmény
- integráló óvoda, iskola
- nevelő-oktató intézmény
- egyéb intézménytípus
- magánellátásban

Beosztás

- gyógypedagógus óvodában
- gyógypedagógus iskolában (1-8. osztály)
- gyógypedagógus szakiskolában
- utazó gyógypedagógus
- vezető beosztású
- egyéb beosztású

Pályán eltöltött évek

- 0-5 év
- 6-10 év
- 11-20 év
- 21-30 év
- 31 évnél több

Mik a legfontosabb kompetenciák, melyekre munkája során szüksége van? Kérem, jelöljön be hármat!

- szaktárgyi, tantárgyi tudás
- pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése
- a tanulók személyiségének fejlesztése
- esélyegyenlőség biztosítása

- pedagógiai folyamatok folyamatos értékelése
- a tanulók értékelése
- szakmai együttműködés
- problémamegoldó képesség
- empátia
- elkötelezettség a szakmai fejlődésért
- rugalmasság
- hatékony kommunikáció
- kreativitás

Mit gondol, melyek azok a kompetenciái, amiket még szívesen tovább fejlesztené, esetleg úgy gondolja, magasabb szinten is el tudná sajátítani? Kérem, jelöljön be hármat!

- szaktárgyi, tantárgyi tudás
- pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése
- a tanulók személyiségének fejlesztése
- esélyegyenlőség biztosítása
- pedagógiai folyamatok folyamatos értékelése
- a tanulók értékelése
- szakmai együttműködés
- problémamegoldó képesség
- empátia
- elkötelezettség a szakmai fejlődésért
- rugalmasság
- hatékony kommunikáció
- kreativitás

Van olyan kompetencia, mely a fenti felsorolásban nem szerepelt, Ön viszont fontosnak tart? Kérem, írja meg válaszát, ha van ilyen kompetencia!

Mennyire érzi úgy, hogy munkája meg van becsülve? 1-5ig terjedő skálán kérem jelezze! (1-nagyon nem érzem megbecsülve, 5-nagyon megbecsülve érzem)

Munkahelyére jellemző, hogy a feladatok sokasága (túlórák, helyettesítések) megnehezítik mindennapjait, jobban leterhelik Önt? 1-től 5-ig terjedő skálán kérem jelezze! (1-nagyon leterheltnék érzem magam, 5-egyáltalán nem érzem magam leterheltnék)

Mit tart legfontosabbnak, ha a munkáról vélekedik? (nem feltétlenül jelenlegi munkahelyén, hanem nagy általánosságban) Kérem, jelöljön be hármat a lehetőségek közül!

- szakmai megbecsülés
- jó légkör
- kedves kollégák
- megfelelő anyagi juttatások
- jó infrastruktúrával rendelkező munkahely
- rugalmas munkaidő
- kellő mennyiségű szabadság
- optimális távolság a lakóhelytől
- stresszmentes légkör

- szakmai fejlődés lehetősége
- működőképes csapatmunka

Szakmai tudását gyarapította-e bármilyen képzéssel? Ha igen, milyen típusú képzésen vett részt?

- újabb diplomát szerzett felsőoktatási intézményben
- pedagógus szakvizsgát tett
- módszertani, szakmódszertani képzést végzett
- különféle terápiás tanfolyamot végzett
- informatikai, számítógépező tanfolyamot végzett
- integrációra felkészítő továbbképzésen vett részt

Ha nem vett részt eddig, tervez-e a későbbiekben elvégezni egy újabb képzést?

- Igen
- Nem
- Nem gondolkodtam még rajta

Jelen helyzetben gondolkodik-e pályája módosításán? Ha igen, milyen ok(ok)ból kifolyólag? Kérem, fejtse ki!

4. sz. melléklet: Interjúkérdések

Neme

Életkor

Miért választotta a gyógypedagógiai hivatást? Mennyire volt erős az elhatározása, hogy gyógypedagógus lesz? Külső vagy belső indítatásból lett gyógypedagógus?

Hány évet dolgozott a szakmában?

Mi volt a pályaelhagyás elsődleges oka? Voltak-e még más, releváns okok? Szerepet játszottak-e döntésében az egyre magasabb elvárások, melyeket a pedagógusokkal szemben támasztanak?

Mely kompetenciákra volt leginkább szüksége munkája során? Kérem, válasszon az alábbi listából hármat!

- szaktárgyi, tantárgyi tudás
- pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése
- a tanulók személyiségének fejlesztése
- esélyegyenlőség biztosítása
- pedagógiai folyamatok folyamatos értékelése
- a tanulók értékelése
- szakmai együttműködés
- problémamegoldó képesség
- empátia
- elkötelezettség a szakmai fejlődésért
- rugalmasság
- hatékony kommunikáció
- kreativitás

Mennyire érezte munkáját megbecsülve anno, mikor gyógypedagógusként dolgozott?

Munkahelyére jellemző volt, hogy a feladatok sokasága (túlórák, helyettesítések) megnehezítették mindennapjait, akár túlságosan is leterhelték Önt?

Mivel foglalkozik most? Elégedett-e új munkahelyével, betöltött pozíciójával?

Végzett-e el új képzést pályája elhagyása után, vagy akár előtte? Ha igen, milyen képzést végzett el pluszban?

Visszatérne újra az oktatás területére? Ha igen, milyen feltételek mellett térne vissza?

Függelék

1. sz. függelék: Nyilatkozat a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Kundermann Petra
A Hallgató Neptun kódja: HFWUC0
A dolgozat címe: A gyógypedagógusok kompetenciaszükségeinek feltérképezése, valamint a pályaelhagyás vizsgálata
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.


Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitóri rendszerébe.

Kelt: 2023 év 04. hó 21. nap


Hallgató aláírása

2. sz. függelék: Konzultációs nyilatkozat

**KONZULTÁCIÓS
NYILATKOZAT**

Kundermann Petra hallgató (Neptun azonosítója: HFWUC0) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakedolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2023. 04. 21.


Belső konzulens

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A gyógypedagógusok kompetenciaszükségleteinek feltérképezése, valamint a pályaelhagyás vizsgálata

Kundermann Petra

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés, levelező tagozat

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Belső témavezető: Dr. Suhajda Csilla Judit, egyetemi docens,
Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Diplomadolgozatom középpontjában a gyógypedagógiai munkához szükséges kompetenciák, a további fejlődés érdekében tett törekvések, valamint a manapság egyre inkább jellemző jelenség, a pedagógiai pálya elhagyása áll. A hazai szakirodalomban kevés számú kutatás foglalkozik a gyógypedagógusok helyzetével, így úgy gondolom, a témát fontos megvizsgálni, illetve szélesebb rétegekkel is megismertetni mind a pályán lévő, mind a pályát már elhagyni kényszerült gyógypedagógusok álláspontját.

Két vizsgálati módszerrel dolgoztam, mely az online kérdőív és a félig strukturált interjú volt. Az online kérdőívben elsősorban arra fókuszáltam, melyek azok a kompetenciák, melyeket a gyógypedagógusok munkájukhoz elengedhetetlennek gondolnak, illetve melyek azok, amiben még fejlődni szeretnének, magasabb szintekre emelni azokat. A továbbképzéseken való részvételi hajlandóságukat is feltérképeztem, valamint kerestem a választ arra, milyen tényezőket tartanak fontosnak egy-egy munkahellyel kapcsolatban. Az interjúk keretében a pályaelhagyókat kérdeztem, többek között arról, hogy mennyire érezték munkájukat megbecsülve, mik voltak a legfontosabb kompetenciák, melyekre szükségük volt, mennyire elégedettek jelenlegi munkahelyükkel, illetve, ami érdeklődésem középpontjában állt, az pályaelhagyásuk elsődleges és egyébekben felmerülő oka. Diplomadolgozatom hipotéziseit a fent említett témakörökhöz igazodva fogalmaztam meg. Ezen hipotéziseim részben, illetve teljesen beigazolódtak.