



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

Fónai Mihály
Szabó Diána

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

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

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

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

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

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

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



BEVEZETÉS

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

ELMÉLETI ÉS KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

A mentorprogramok és a szakmai támogatás szerepe

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



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

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

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

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



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

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

A finanszírozás és a tanári autonómia hatása

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

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



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

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

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



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

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

Regionális különbségek és rendszerszintű kihívások

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

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

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

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



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

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

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

A TANÁRKUTATÁSOK KAPCSOLÓDÓ EREDMÉNYEI

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

ÖSSZEGRÉS

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

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

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



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

IRODALOM

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



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



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