

## Tóthné Aszalai Anett

SZTE Juhász Gyula Pedagógusképző Kar  
ORCID:0000-0002-4154-8457

## Konczos Zsófia

Benedek Elek Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény  
ORCID:0009-0009-2553-9356

## Pályatükör

### Fiatal logopédusok társadalmi presztizse, elégedettsége

#### Absztrakt

*Egy pedagógus számára a munkába állás első évei nagy változásokkal járnak. Ebben az időszakban kerül egyensúlyba a felsőoktatásban megszerzett elméleti tudás és a mindennapi gyakorlat. Az első munkahelyen kulcsfontosságú a generációk együttműködése, hiszen a tapasztalattal rendelkező szakemberek támaszt és modellt nyújthatnak a fiatalok számára.*

*Az utóbbi években jelentős méreteket öltött a pályaelhagyás, ez alól a gyógypedagógia területe sem kivétel. A gyógypedagógusok pályautójával több kutatás is foglalkozott (pl. Balázs, Bass 2006), ám kimondottan logopédusokra koncentrált felmérés nem ismert. Kutatásunkban a pályakezdő logopédusok társadalmi megbecsülését, elégedettségét kívántuk feltárni.*

*Kutatási kérdéseink: A diplomaszerezést követően a logopédusok milyen munkaterületeket preferálnak? Milyennek érzik az anyagi-, illetve társadalmi megbecsültségüket? A munkahelyen megvalósuló mentorálás valóban mentorálást jelent-e számukra? A logopédus pályán tervezik-e a jövőjüket? Az adatgyűjtést 25 kérdésből álló kérdőívvel végeztük. A vizsgálatban 73 fő logopédus vett részt, akik az utóbbi öt évben szerezték meg diplomájukat.*

*Eredményeinket összegezve az látható, hogy a minta 48%-át mentorálják, többségüknek ez segíti munkáját. A válaszadók 74%-a érzi úgy, hogy anyagilag nem becsülik meg munkájukat, 30%-uk gondolkodik pályaelhagyáson. Kutatásunk azt mutatja, hogy szükséges a pályakezdő logopédusok támogatási rendszerének átgondolása, jó gyakorlatok kialakítása.*

**Kulcsszavak:** logopédus, pályakezdő, elégedettség

#### Abstract

##### Career pathway report

*Social prestige and satisfaction of young speech and language therapists*  
*For a teacher, the first years of employment are a time of big changes. It is a period when the theoretical knowledge acquired in higher education is balanced with everyday practice. The cooperation between generations is key at the first job, as experienced professionals can provide support and a model for young people.*

*The data was collected through a 25-question questionnaire. A total of 73 speech and language therapists who had graduated in the last five years participated in the survey.*

*Summarizing our results, we can see that 48% of the sample is mentored, and it helps the majority of them in their work. 74% of the respondents feel that their work is not valued financially, 30% are thinking of leaving their career.*

Keywords: speech and language therapist, beginner speech and language therapist, Social prestige and satisfaction

## Bevezetés

A pedagógus szakemberek elégedettsége, munkakörülményeik, elhelyezkedési lehetőségeik vizsgálata kiemelkedően fontos kutatási téma, hiszen az aktuális és jövőbeli generációkat is megilleti a magas színvonalú oktatásban való részvétel. Egy fiatal pedagógus számára a munkába állás első évei nagy kihívást jelentenek, hiszen a képzése során elsajátított kompetenciáit magas szinten kell alkalmaznia a mindennapi gyakorlatban. A támogató munkahelyi klíma, a tapasztalattal rendelkező kollégák olyan erőforrást jelenthetnek a fiatalok számára, mely segítheti a munkahelyi szocializációjukat.

A pályaelhagyás minden területet, így a gyógypedagógiát is érinti. Az intézményi fluktuáció, a szakemberhiány kardinális probléma, ezért is fontos megismerni a fiatal logopédusok munkával kapcsolatos attitűdjét. Kutatásunk célja, hogy megismerjük a pályakezdő logopédusok munkakörülményeit, elégedettségét, valamint a számukra nyújtott segítő és támogató lehetőségeket.

A kutatás során a következő kérdésekre szeretnénk választ kapni: Milyen munkaterületeket preferálnak diplomaszerezést követően a logopédusok? Mentorálják-e őket, és milyen segítséget kapnak az esetlegesen felmerülő problémáik megoldásában? Milyennek érzik az anyagi-, illetve társadalmi megbecsültségüket? Milyenek a munkakörülményeik? Maradnak-e a jövőben is a pályán? Ha váltani szeretnének, milyen területekben gondolkodnak?

2022 decemberében kérdőíves vizsgálatot végeztünk olyan logopédusok közreműködésével, akik 2018-ban, vagy annál később szereztek meg diplomájukat. A tanulmány első része összefoglaló képet nyújt a logopédiai szakmai munkáról, tevékenységről, feladatokról, ezt követően a kutatásunk eredményeit mutatjuk be.

## A logopédiai tevékenység, kompetenciák

„A logopédia – a hang-, beszéd-, (írott és beszélt) nyelvi zavarok megelőzésének, diagnosztikájának, terápiájának elméleti, integratív tudománya” (Fehérné 2013: 87). A logopédiai ellátást a 15/2013 (II. 26.) EMMI rendelet a következőképpen határozza meg: a logopédiai ellátás prevenció, állapotmegismerési és terápiás tevékenység, melynek körébe a hangképzés, a beszéd, a beszélt és írott nyelvi képesség (fejlődési és szerzett) zavarai, továbbá a beszédindítás és a specifikus tanulási zavarok (diszgráfia, diszlexia, diszkalkulia, diszortográfia) tartoznak.

A logopédus feladatai közé tartozik az ellátási körzetébe tartozó gyermekek, tanulók beszéd- és nyelvi fejlettségének és állapotának szűrése; a kliens ellátása, a kliens logopédiai vizsgálata; további vizsgálatok szervezése; logopédiai vizsgálati vélemény elkészítése; a gyermek, tanuló logopédiai ellátásának tervezése; a kliens fejlesztése; a beavatkozási hipotézis kritikus felülvizsgálata; a kliens teljes személyiségére vonatkozó pozitív befolyásolás; a fejlesztő folyamat dokumentációja; a szülőkkel, a gyermek pedagógusaival, illetve más (a gyermeket ellátó) szakemberekkel való kapcsolattartás (Salné 2004).

### A logopédus kompetenciái

A kompetencia a tudást, az egyén készségeit, jártasságát, képességeit és attitűdjét foglalja magába. Alapvetően háromféle kompetenciát különböztetünk meg, az alap-, vagy báziskompetenciákat, a kulcskompetenciákat és a speciális kompetenciákat. Az alapkompentenciák azok a személyiségjellemzők, melyeket gyakran használunk az élet mindenféle területén. A kulcskompetenciák a báziskompetenciákat egészítik ki, többféle szakmai területre is kapcsolódnak. A speciális kompetenciák tanult képességek, specifikusan kapcsolódnak egy adott szakterület végzéséhez, kialakulásukban a biológiai tényezők, a képesség, a jellem és az oktatás is szerepet játszik (Torda 2015).

Azt, hogy milyen kompetenciákkal rendelkezik egy logopédus a végzését követően, a 18/2016. (VIII.5.) EMMI rendelet foglalja össze. A logopédus szakirányt végzett gyógypedagógustól

tudását tekintve a következő tudásszint elvárt: ismeri a kommunikációs zavarok történeti előzményeit; inter- és intradiszciplináris tudása naprakész és alapos; szakirodalmi tudása a logopédia területén hazai és nemzetközi szinten széleskörű; a hang, a beszéd, a beszélt és az írott nyelv, illetve a gyermekkori nyelés anatómiájával, fiziológiájával, etiológiájával tisztában van, képes ezek anomáliáinak felismerésére; a logopédiai diagnosztikai folyamatokról átfogó tudással rendelkezik, beleértve a különböző vizsgálatok fajtáit, tartalmi elemeit és céljait; továbbá a hang, a beszéd, a beszélt és az írott nyelv, illetve a gyermekkori nyelés tekintetében ismeri ezek diagnosztikus eszközeit, a differenciál- és a folyamatdiagnózis szerepét, a logopédiai beavatkozásokat, emellett a nyelvi szintekhez kapcsolódó receptív és expresszív vizsgálati folyamatokat; képes a prevenció, a terápia és az utógondozás személyre szabására.

### **A pedagógus-pályamodell első eleme**

A köznevelés területén pályát kezdő logopédus a pedagógus-pályamodell keretében kezdi meg munkáját. Ennek előírása szerint kezdetét veszi a gyakornoki időszak, ami minősítő vizsgával zárul. A hazánkban jelenleg alkalmazott pedagógus-előmeneteli rendszer lényegi elemei a pedagógusok szakmai fejlődése, emellett a minőségi munkavégzés elismerése. A különböző minősítési fokozatokba való feljebb lépéssel a szakemberek magasabb bérkategóriába lépnek, illetve magasabb szintű szakmai feladatokat láthatnak el. Az előmeneteli rendszer legfőbb célja tehát a pedagógusok szakmai fejlődése, mely támogató és ellenőrző alrendszerekkel valósul meg. Ezek az alrendszerek a gyakorlatban a pedagógus továbbképzéseket, a szaktanácsadást, az intézményi önértékelést, az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzést és a minősítési eljárást jelentik. Mindez azon a filozófián alapul, mely szerint a pedagógusok szakmai fejlődésével a nevelés-oktatás minősége is fejlődik.

A diplomaszerezést követően az életpálya első szakasza a gyakornoki időszak, mely két évig tart és mindenki számára kötelező, ez a szakaszt mentor felügyeli és támogatja. A gyakornoki időszak maximum két évvel hosszabbítható meg. Amennyiben a pályakezdő sikeres minősítő vizsgát tesz, tovább lép a Pedagógus I. fokozatra.

A minősítési rendszer alapvetően nyolc különböző pedagóguskompetenciát különböztet meg, melyek a következők: 1. szakmai feladatok, szaktudományos és gyakorlati tudás, 2. foglalkozás, beavatkozás tervezése, önreflexiók, 3. a tanulás támogatása, 4. a kliens igényeit és szükségleteit figyelembe vevő, egyéni beavatkozás (gondozás, fejlesztés, terápia, tanácsadás, konzultáció), 5. csoportos beavatkozás (tréning, gondozás, fejlesztés, terápia, tanácsadás, konzultáció), 6. az állapotfelmérés és a beavatkozási tevékenységek rendszeres értékelése, elemzése, önreflexió, 7. kommunikáció és szakmai együttműködés, 8. elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért. Ezen nyolc pedagóguskompetenciához minden szakszolgálati területre vonatkozóan speciális indikátorok tartoznak. A logopédiai ellátásra vonatkozóan 62 indikátort különböztet meg az útmutató. Ezek az indikátorok írják le és fogalmazzák meg, hogy a gyakorlatban milyen szakszolgálati feladatokban nyilvánul meg a nyolc pedagóguskompetencia (Oktatási Hivatal 2017, 2019).

A minősítés keretében a gyakornok e-portfóliót készít, melyben többek között a szakember által készített alapidokumentumok és kiegészítő dokumentumok is szerepelnek.

### **A mentorálás**

A logopédus szakemberré válása több évig tartó, komplex folyamat. A pályakezdő immár felelősséget vállal szakmai tevékenységéért egy új szakmai közösség tagjaként. Ebben a folyamatban segíti őt a mentor, aki szakmai kérdésekben, probléma esetén irányt mutat a pályakezdő számára.

Fontos kiemelni, hogy a pályakezdés első éveit jelentő bevezető szakasz nem csupán a mentorálást foglalja magába, hanem más támogató szakmai tevékenység is részét képezi, ám a gyakorlatban legtöbbször a mentorálás valósul meg, így ezt az elemet mutatjuk be részletesebben. A logopédiai szakmai tevékenység áttekintéséből és a képzési és kimeneti követelmények ismertetéséből látható, hogy egy logopédus milyen sokrétű feladatot lát el. Ennek megfelelően kell egy pályakezdőnek összehangolnia a felsőoktatásban szerzett elméleti tudást a gyakorlatban való alkalmazással. A nemzetközi gyakorlat alapján a mentorálás hossza egy év, hazánkban a törvényi szabályozás alapján két év.

A mentor legtöbb esetben egy tapasztalt pedagógus, akit az intézményvezető nevez ki. A mentorálás lényege, hogy a mentortanár és a pályakezdő szakmai megbeszéléseket tart. Ezek alkalmával a mentor tanácsokat ad pedagógiai kérdésekben, illetve segít a pályakezdő óráinak tervezésében. A mentortevékenység során a tapasztalt pedagógus visszajelzéseivel segíti a mentort. A támogatás többféle formában is megvalósulhat: óralátogatások alkalmával, portfólió bemutatásával, együtt tanítással. A mentorálás során a felek egyenrangúak, kapcsolatukat a bizalom jellemzi. A mentor a pályakezdő önreflexiójának, önértékelésének, illetve szakmai munkájának fejlesztésére törekszik visszajelzéseivel (Fehérvári et al. 2016).

### **A gyógypedagógusok pályaelégedettsége a kutatások tükrében**

A pedagógusképzésben részt vett frissdiplomások közül 1-3 évvel a végzést követően a pedagógusok 37,5%-a már nem a pedagógiai pályán található. Az anyagiakat szemlélve a pályaelhagyók jövedelmének átlaga magasabb, mint a tanárként dolgozóké. Nem csak a pénzügyi jellemzőket, hanem egyéb tényezőket is alapul véve, minden szempontból előnyösebb elhagyni a pedagógiai pályát. A pedagógusok pályaelhagyása mögött húzóó okok között az iskolavezetéssel kapcsolatos konfliktusok vagy egy jobb, izgalmasabb lehetőség áll (Veroszta 2012; Paksi et al. 2015).

A szakemberhiány következtében sok pedagógus olyan feladatot is ellát vagy olyan tantárgyat is tanít, mely alapvetően nem kompetenciája, korábbi kutatások azt mutatták, hogy ez szintén rizikótényező a pályán maradás tekintetében. Az életkörülményekkel kapcsolatosan számos pedagógus jobb életszínvonalról számol be a pályaelhagyást követően. Érdekes, hogy sok tanár szeretne visszatérni a pedagógiai pályára, ám ehhez szükség volna az anyagi megbecsültség és a társadalmi elismertség növekedésére (Paksi et al. 2015).

A gyógypedagógusokra koncentrált kutatások közül Balázs és Bass (2006) munkája többek között a gyógypedagógusok társadalmi elégedettségét, szakmai helyzetét vizsgálta három generációban. A vizsgálati minta az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Karán végzett hallgatók voltak (N=534). Az eredmények azt mutatták, hogy a gyógypedagógusok pályaválasztása, illetve (bizonyos esetekben) pályán maradása egyaránt az elkötelezettségnek, illetve a hivatástudatnak, tehát humanista értékeknek köszönhető. A gyógypedagógus képzésekből hiányzik az a tudásanyag, amely alapján a munkaerőpiacra lépő gyógypedagógusok tudhatnák, hogyan feleljenek meg a társadalmi szerepükkel kapcsolatos elvárásoknak. A pályaelhagyás okait keresve a legfőbb probléma az egzisztenciális okokban és a morális megbecsültség hiányában rejlik, ezt a kutatásban résztvevő pályaelhagyó-, illetve aktív gyógypedagógusok is egyaránt így vélték. „A pályaelhagyók életmérleg mutatói szisztematikusan kedvezőbbek, mint azoké, akik megmaradtak gyógypedagógusnak” (Balázs 2006: 43).

Csók (2015) a logopédusok elégedettségét kívánta felmérni vizsgálatában. Rávilágít arra az elmentmondásra, miszerint a pedagógiai szakszolgálatban dolgozó logopédusokkal szemben növekednek az elvárások (vagyis a magasabb szintű ellátórendszer működtetése a cél), ezzel szemben a szakemberek munkakörülményei, a személyi és tárgyi feltételek elmaradása hátráltatja őket a minőségi munkavégzésben. Csók megfogalmazta, hogy a 15/2013 (II. 26) EMMI rendeletben foglalt feltételek a gyakorlatban sokszor nem teljesülnek. A logopédiai tevékenységek helyszínéül az esetek 48,1%-ában olyan helyiségeket ajánlanak fel logopédiai tevékenység végzésére, amelyek nem megfelelőek a terápiákhoz, csupán 8,5% azoknak az aránya, akik elégedettek munkakörülményeiket tekintve (Csók 2015).

A bemutatott vizsgálatok a gyógypedagógusok pályautójával foglalkoztak, azonban pályakezdő logopédusokra koncentrált kutatás nem ismert.

### **A kutatás módszere, eszköze**

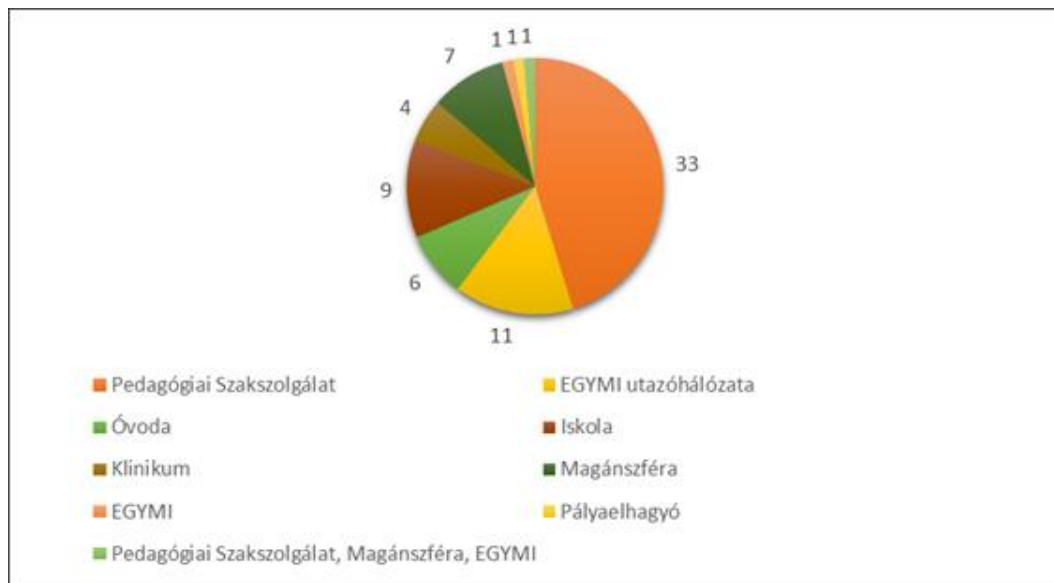
Saját kutatásunkban a logopédusok kikérdezése 25 kérdésből álló kérdőívvel történt, amely négy kérdésblokkra osztható: az első kérdésblokk a demográfiai kérdéseket, a második a szakmai fejlődés lehetőségeit, a harmadik a munkahelyi feladatokat és körülményeket, a negyedik pedig a jövőképet tárja fel.

## Eredmények

### A minta

Az első kérdésblokk a minta demográfiai adatainak feltérképezésére irányult. A válaszadók 98%-a (72 személy) nő, 1 férfi. A minta a diplomaszerzés éve alapján a következő megoszlást mutatja: a válaszadók 40%-a (30 fő) 2022-ben, 21%-a (15 fő) 2021-ben, 17%-a (12 fő) 2020-ban, 14%-a (10 fő) 2019-ben, míg 8%-a (6 fő) 2018-ban szerezte meg diplomáját.

A munkavégzés szintere alapján a minta 45%-a (33 fő) pedagógia szakszolgálatnál, 16%-a (12 fő) egységes gyógypedagógiai módszertani intézményben (EGYMI), vagy annak utazóhálózatában (EGYMI), 12%-a (9 fő) iskolában, 10%-a (7 fő) a magánszférában, 8%-a (6 fő) óvodában, 6%-a (4 fő) a klinikum (egészségügy) területén dolgozik. Egy további válaszadó több szintéren is dolgozik (pedagógiai szakszolgálat, EGYMI, magánszféra), emellett egy pályaelhagyó személy is kitöltötte a kérdőívet (1. ábra).



1. ábra: A logopédiai munkavégzés helye

### Szakmai támogatás

A továbbképzések tekintetében látható, hogy a minta 58%-a (42 fő) vett, vagy vesz részt a diplomaszerzését követően valamilyen képzésben, ebből 2 fő szakvizsgát tett, 40 fő pedig mester-, vagy valamilyen egyéb képzésben vesz részt. A megkérdezettek kevesebb, mint fele (42%, 31 fő) nem vett részt semmilyen továbbképzésen, amióta megszerezte diplomáját.

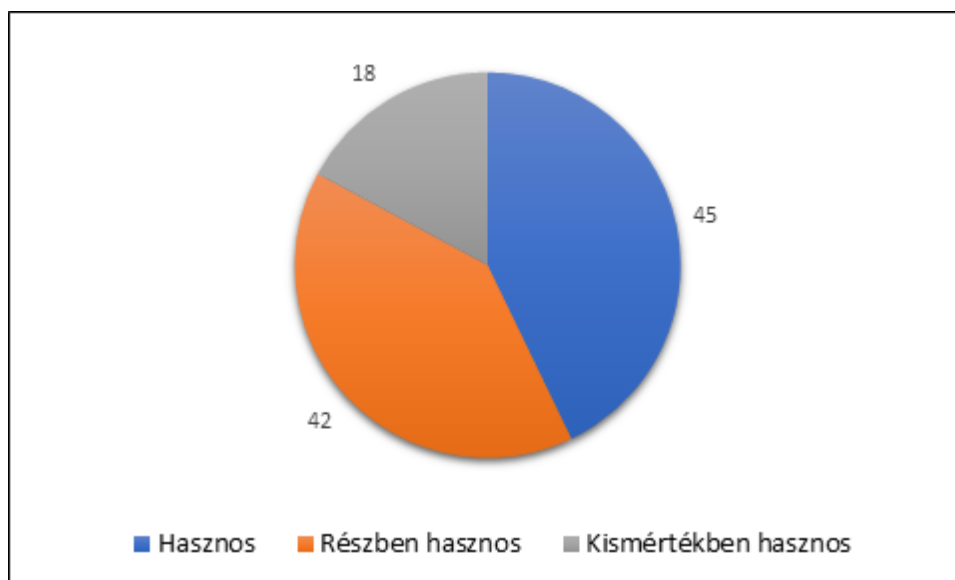
Szerettük volna megtudni, hogy a fent említett képzésekre a logopédusok milyen támogatást kapnak munkáltatójuktól. A továbbképzések díját teljesen, vagy részlegesen 14% (6 fő) számára térítette meg a munkáltató, míg a logopédusok 86%-a (36 fő) saját maga finanszírozza továbbképzéseit. Tanulmányi szerződés és munkaidő kedvezmény (esetleg mindkettő) a képzésben részt vett logopédusok közül 24% (10 fő) számára volt elérhető. A 42 képzésben részt vett, vagy részt vevő logopédus közül összesen 33 fő válaszolt erre a kérdésre, így a nem válaszoló 9 fő vélhetően semmilyen támogatást nem kap a továbbképzéseit illetően.

Az új elméleti és gyakorlati ismeretek megosztásának fontos szintere az intézményen belül megvalósuló úgynevezett „belső továbbképzés”. Ez a válaszadók 33%-a (24 fő) számára elérhető a munkahelyén. A belső továbbképzések a logopédusok 28%-a számára (7 fő) nagymértékben hasznosak, 40% (10 fő) számára részben hasznosak, 28% (7 fő) számára kismértékben, vagy egyáltalán nem hasznosak.

A hospitálások elérhetőségét tekintve a vizsgálati minta 67%-ának (49 fő) van vagy volt lehetősége hospitálni kollégái foglalkozásait, 33% (24 fő) számára ez nem volt elérhető lehetőség. Azok a logopédusok, akik számára elérhető a hospitálás lehetősége, legtöbb esetben akkor

teszik ezt meg, amikor annak szükségét érzik (69%), további 29% (14 fő) évente 1-2 alkalommal, 2% (1 fő) pedig 10-nél több alkalommal látogatja kollégái foglalkozásait.

A válaszadók abban a tekintetben is változatos mintát mutattak, hogy kaptak-e mentort pályakezdőként: 48% (35 fő) rendelkezik mentorral, 52% (38 fő) nem. Érdekes adat azonban, hogy a 38 (nem mentorált) logopédus közül 10 fő 2022-ben, 3 fő 2021-ben szerzett diplomát, tehát a szabályozás szerint nekik kötelezően mentorálásban kellene részesülniük. A mentorálás hatékonyságát tekintve a vizsgálati minta 45%-a (15 fő) számára ez nagymértékben hasznos, 42% (14 fő) számára részben hasznos, 18% (6 fő) számára csak kismértékben, vagy egyáltalán nem hasznos (2. ábra).



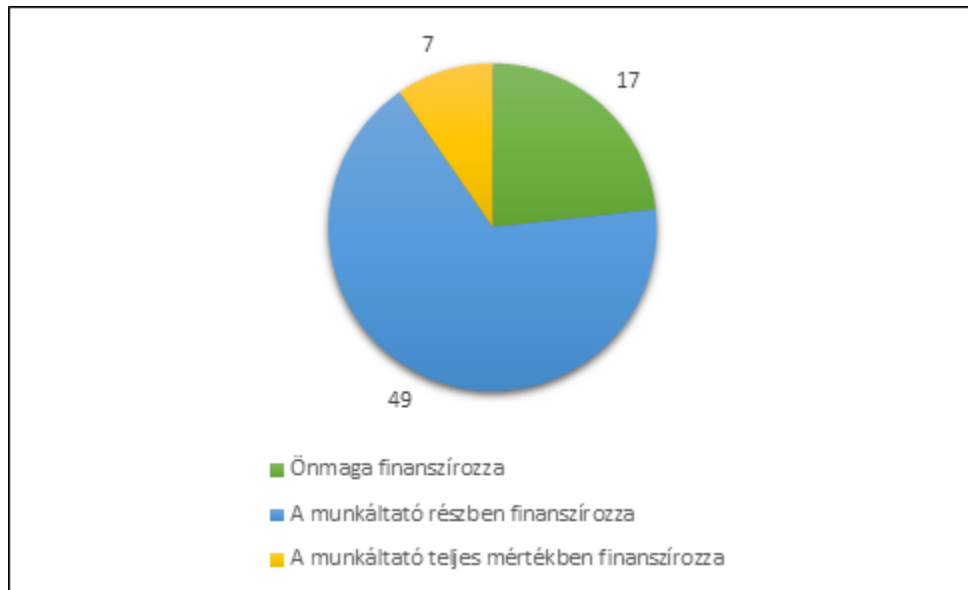
2. ábra: A mentorálás hatékonysága

A szupervíziók és esetmegbeszélések 53% (39 fő) számára érhetőek el a munkahelyen, 47% (34 fő) számára nem. A megkérdezettek majdnem fele nem tud részt venni olyan megbeszéléseken, amelyek hozzájárulhatnak szakmai kompetenciájuk és személyiségük fejlődéséhez. Ugyanakkor a szupervíziókon és esetmegbeszéléseken résztvevő logopédusok 72%-a (28 fő) érzi úgy, hogy ez nagyban segíti munkáját.

Fontosnak tartottuk megtudni, hogy a logopédusok milyen arányban tudnak problémáikkal, szakmai kérdéseikkel kollégáikhoz fordulni a munkahelyükön. A válaszokból az látható, hogy a pályakezdők 49%-a (36 fő) kap számottevő és érdemi segítséget a munkahelyén probléma esetén, 26% (19 fő) részben kap, 25% (18 fő) úgy érzi, nem kap segítséget. Azok, akik a leginkább tudnak kollégáikhoz fordulni, többségükben pedagógiai szakszolgálatnál dolgoznak (24 fő), akik elhagyatottnak, magányosnak érzik magukat szakmai kérdések tekintetében, óvodában vagy iskolában, tehát valószínűsíthetően többségi intézményben dolgozó logopédusok, ahol kevésbé valósul meg a team munka.

### Munkakörülmények és feladatok

A harmadik kérdésblokk a munkahelyi körülményeket kívánja feltérképezni. A munkavégzéshez szükséges szakkönyveket, eszközöket csupán a minta 10%-ának (7 fő) biztosítja a munkáltató teljes mértékben, 67% (49 fő) számára részben biztosítja, 23% (17 fő) ezek beszerzését teljes mértékben önmaga finanszírozza (3. ábra).



3. ábra: A munkavégzéshez szükséges szakkönyvek, eszközök biztosítása

A logopédusok fontos munkaeszközét képezik a nyomtatható feladatlapok. Ezek a minőségi munkavégzés alapfeltételei közé tartoznak. Így lényeges szempont, hogy a munkavállaló számára ezt biztosítja-e a munkáltató, vagy ezek a költségek a logopédust terhelik. A vizsgálati minta 58%-a (42 fő) számára teljes mértékben elérhető a munkahelyi fénymásolás és nyomtatás, 34% (25 fő) számára részben elérhető, 8% (6 fő) egyáltalán nem tud a munkahelyén nyomtatni.

Szerettük volna megismerni, hogy a logopédusok mennyire elégedettek a munkavégzésük feltételeivel. A megkérdezettek 33%-a (24 fő) teljesen-, vagy nagymértékben elégedett, 34% (25 fő) részben elégedett, 33%-a (24 fő) egyáltalán nem vagy nagyon kismértékben elégedett.

A válaszadóknak lehetőségük volt részletesen leírni, hogy mivel elégedettek a munkakörülményeiket tekintve, illetve mi az, amin mindenképp változtatni szeretnének. A válaszok alapján elmondható, hogy magas volt azoknak a száma, akik az eszközhiányt emelték ki. A megkérdezettek 40%-a (29 fő) fogalmazta meg a fejlesztő- és terápiás eszközökkel kapcsolatos problémákat, pl. nem megfelelő mennyiségű, minőségű eszközt biztosít a munkahely, vagy a fejlesztő eszközöket magának kell beszereznie, saját költségén.

A második leggyakrabban felmerülő probléma az épületek, fejlesztő és terápiás helyiségek állapota, vagy egyáltalán azok megléte. A vizsgálati minta 32%-a (23 fő) számolt be arról, hogy nem elégedett a fejlesztő szobájával. A legtöbben a termék felszereltségén és méretén változtatnának; a termék sok esetben túlságosan kicsik, mozgásos gyakorlatok nem végezhetőek bennük; vagy sok helyiségben nincs tükör, ami a logopédiai foglalkozások alapeszköze. Sajnálatos emellett, hogy több logopédus (pedagógiai szakszolgálat vagy EGYMI logopédusai, akik utazó munkát végeznek) is beszámolt arról, miszerint a termüket alapvetően más célokra használják az anyaintézmény pedagógusai, például irodának, vagy tárolónak. Vannak olyan szakemberek, akiknek egyáltalán nincs állandó termük: „Nincs állandó fejlesztő szobám, mindig az aktuálisan üres teremben kapok helyett (pl. amikor testnevelés órán van az adott osztály)”.

A logopédusok túlterheltsége szintén megjelent a válaszokban. A szakemberhiánnyal sajnálatos módon együtt jár, hogy a logopédusoknak növekednek a munkaterhei, egyre inkább növekvő gyermekszámmal kell dolgozniuk; egy válaszadó szerint ez olykor „a hatékonyság rovására megy”. A beszámolóik alapján egyes pedagógiai szakszolgálatnál dolgozó logopédusok 80-90 gyermeket látnak el hetente. Számos olyan logopédus is van, aki a szakemberhiány következtében olyan gyermek számára is nyújt terápiás ellátást, aki alapvetően nem tartozik a kompetencia körébe (például autizmus-specifikus fejlesztés).

Egyes szakemberek kiábrándultságát mi sem szemlélteti jobban, mint a következő részlet az egyik kapott válaszból: „*Nem is tudom milyen, ha valamit támogatnak. Az a megszokott, hogy mindent mi oldunk meg magunknak.*”

Szerettük volna megismerni, hogy a vizsgálati minta mennyire elégedett összességében munkakörülményeivel. A megkérdezettek válaszai ez alkalommal is nagyon változatos képet mutattak. A válaszadók 38%-a (28 fő) egyáltalán nem elégedett munkakörülményei tekintetében, 37% (27 fő) részben elégedett, 25% (18 fő) teljesen, vagy nagymértékben elégedett munkakörülményeivel. Összegezve tehát megállapítható, hogy a vizsgálati minta 76%-a (55 fő) nem elégedett a munkakörülményeivel.

A vizsgálati minta elégedettségét tekintve 22% (16 fő) írta válaszában pozitívként a kollégákat, a támogató szakmai háttért. Számos alkalommal jelent meg a válaszok között, hogy pusztán a segítőkész, kollegiális háló tartja az adott logopédust az állami szférában. Fontos azonban kiemelni, hogy több válaszban is megjelent a szupervíziók és esetmegbeszélések fontossága, illetve, hogy ezekből többre lenne szükség a pályakezdő logopédusok szerint: „*Szeretnék több mentorálást és esetmegbeszélést, hospitálási lehetőséget és ötletcserét*”.

### **Megbecsültség, támogatás, jövőkép**

A kérdőív utolsó kérdésblokkja a pályakezdő logopédusok jelenre és a jövőre vonatkozó attitűdjét kívánta megismerni, valamint a társadalmi- és anyagi megbecsültség érzetüket.

A minta 55%-a (40 fő) teljes mértékben-, vagy nagyon jól érzi magát jelenlegi munkahelyén, 30% (22 fő) részben jól érzi magát, 15% (11 fő) pedig egyáltalán nem-, vagy nagyon kismértékben érzi jól magát. Utóbbi 11 fő legnagyobb része iskolában, EGYMI utazóhálózatában vagy óvodában dolgozik.

Az anyagi megbecsültség terén a minta csupán 8%-a (6 fő) nagymértékben elégedett, 18% (13 fő) részben elégedett, 74% (54 fő), tehát a minta majdnem háromnegyede egyáltalán nem elégedett. Azok a pályakezdő logopédusok, akik elégedettek, nagyrészt a magánszférában, vagy a klinikumban dolgoznak, ahol más, nem a közalkalmazotti bértábla szerinti juttatásban részesülnek.

A megkérdezettek társadalmi megbecsültség érzete tekintetében a következő válaszokat kaptuk: mindössze 15% (11 fő) érzi úgy, hogy társadalmilag elismerik, 29% (21 fő) szerint részben becsülik meg, 56% (41 fő), mely a válaszadók több, mint fele úgy érzi, hogy társadalmilag egyáltalán nem becsülik meg.

A jövőképet tekintve felmértük, hogy a pályakezdő logopédusok mennyire képzelik jövőjüket a jelenlegi munkahelyükön, illetve a logopédiai pályán. Munkahelyváltáson a megkérdezettek 43%-a (31 fő), közel a minta fele gondolkodik.

Távlatokat tekintve a vizsgálati minta 70%-a (51 fő) biztosan logopédusként látja jövőjét a továbbiakban is, 4% (3 fő) biztos a pályaelhagyásban, 26% (19 fő) bizonytalan, azaz fontolgatja a pályaelhagyást. Azok, akik bizonytalanok a pályán maradásként tekintve, vagy biztosak a pályaelhagyásban, rendkívül változatosan vélekednek arról, hogy milyen pályán szeretnének majd elhelyezkedni. A váltásban gondolkodók közül mindössze 3 fő tervezi a gyógypedagógiai pályán maradni, további 2 fő egyéb pedagógiai területet választana, 2 fő pedig logopédus szeretne maradni, ám már a magánszféra területén. Felmerült még a válaszok között a pszichológia, az IT szféra, illetve a kereskedelmi cégeknél való elhelyezkedés lehetősége is.

A biztos vagy vélt pályaelhagyás okait kutatva a minta válaszaiból kiderült, hogy az egyik tényezőt az anyagi megbecsültség hiánya okozza. A pénzügyi megbecsültséggel kapcsolatos problémák majdnem minden válaszban megjelentek. E mellett nagy számban fordult elő a válaszokban, hogy a pályakezdő logopédusok sok esetben a morális megbecsültség részleges vagy teljes hiányát élik meg. A nem megfelelő munkakörülmények, a pszichés leterheltség szintén sok pályakezdőnél megjelent. Az ellátandó gyermekek magas száma, a terápiás hatékonyság csökkenését vonhatja maga után. Ezen észrevételek mellett több válaszadó fogalmazta meg negatívként, hogy úgy érzi, jelenlegi munkahelyén nem tud szakmailag fejlődni, illetve a vezetőség nem értékeli a munkáját, kevés pozitív visszajelzést kap, holott egy (sokszor bizonytalan) pályakezdő számára a megerősítés kulcsfontosságú szakmailag és érzelmileg egyaránt.



## Összegzés

Első kutatási kérdésünk a pályakezdő logopédusok munkahelyének színterére vonatkozott. A kapott adatokból megállapítottuk, hogy a vizsgálati minta 45%-a pedagógiai szakszolgálatban, 15%-a EGYMI-ben dolgozik – nagyrészüket állami szférában. E két intézménytípus adja a legtöbb álláshelyet a logopédusoknak, így nem meglepő, hogy a logopédusok több, mint fele ezen a szintereken dolgozik.

A diplomaszerezést követően a logopédusok nyitottak a szakmai fejlődésre, hiszen a válaszadók több mint fele (58%) vett részt valamilyen továbbképzésen, azonban ezek finanszírozása legnagyobb részt önerőből történik.

A belső továbbképzések annak ellenére, hogy fontosak és hasznosak, a minta csupán 33%-a számára érhetőek el a munkahelyen. Ezeket a programokat általában idősebb, tapasztalt kollégák gondozzák, így felmerül a kérdés, vajon az ő leterheltségük áll-e összefüggésben azzal, hogy a pályakezdő logopédusok több, mint fele számára ezek nem elérhetőek.

A dolgozat kutatási kérdései között szerepelt a mentorálás is. A kapott adatokból az látható, hogy a válaszadók közel fele rendelkezik menttorral. A nem mentorált pályakezdő logopédusok száma magas, annak ellenére, hogy a szabályozások értelmében kötelezően rendelkezniük kellene menttorral (Fehérvári et al. 2016).

A szakmai háttértámogatást egy másik oldalról megközelítve kiderült, hogy a pályakezdők 49%-a érzi úgy, probléma esetén tud kihez fordulni, érdemi segítséget kap a munkahelyén. A vizsgálati minta 51%-a részben vagy esetenként teljesen egyedül érzi magát, amennyiben kérdései merülnek fel. Az, hogy különböző problémák megoldásában nem kap segítséget egy pályakezdő, akár folyamatos sikertelenséghez és a motiváció elvesztéséhez is vezethet. Azok a logopédusok, akik leginkább egyedül érzik magukat, óvodában vagy iskolában, ezáltal valószínűleg többségi intézményben dolgozó logopédusok. Ezekben a munkaterületeken nincs mellettük tapasztalt kolléga, akivel a szakirányuknak megfelelő szakmai kérdéseket megvitathatnák, szakmai elakadásaikban túl juthatnának.

A 15/2013 (II. 26.) EMMI rendelet 7. és 9. mellékletében foglaltak határozzák meg a pedagógiai szakszolgálatokra vonatkozó személyi és tárgyi feltételeket. A vizsgálati minta válaszaiból kiderült, hogy ezek a feltételek az esetek nagyrésztében nem vagy csak részben adóttak. Csók (2015) kutatásában is felmerült, hogy a logopédusok terápiás helyiségei eredeti funkciójuk szerint legnagyobb arányban nem logopédiai tevékenységre kialakított fejlesztőszobák. Ez a megállapítás jelen kutatásban is beigazolódott, hisz a vizsgálati minta csupán 5%-a rendelkezik a fejlesztésekhez megfelelő teremmel. Ez a jelenség szintén kérdéseket vet fel a logopédiai szakma presztízsét illetően.

Az eszközhiány szintén nagy arányban megjelenő probléma volt a vizsgálati minta válaszaiban, a válaszadók 90%-a számára csak részben, vagy egyáltalán nem biztosítja a munkavégzéshez szükséges szakkönyveket és eszközöket a munkáltató. Nyilvánvaló, hogy a megfelelő eszköztár nélkül nem lehet hatékonyan dolgozni, így ezek a költségek is megterhelően hatnak a logopédusokra. Ez egy további tényező, mely a pedagógusok pályaelhagyásában szerepet játszhat (Bacsa-Bán 2019).

A válaszadók 74%-a egyáltalán nem elégedett a jövedelmével, ami rendkívül aggasztó a növekvő szakemberhiány és a pályaelhagyás tekintetében. A pályán maradás szempontjából a kezdeti bérezés kritikus pontnak minősül, korábbi kutatási eredmények megállapították, hogy a pályakezdők az első két évben döntenek arról, hogy a pedagógiai pályán maradnak-e, vagy a pályaelhagyás mellett döntenek (Chrappán 2011). A korábban említett eszközhiány, a sok esetben nem megfelelő munkakörülmények, illetve a jövedelemmel való elégedetlenség mind nagymértékben veszélyeztetheti a fiatal logopédusok pályán maradását. Ezek mellett a vizsgálatban résztvevő személyek 56%-a úgy érzi, hogy társadalmilag egyáltalán nem becsülik meg munkáját. A logopédiai pályán való maradás tekintetében 30%-a bizonytalan, vagy már a pályaelhagyás mellett döntött.

Összefoglalva az anyagi- és társadalmi megbecsültség hiánya, a személyi és tárgyi feltételek minősége veszélyeztető tényezők a logopédusok pályán maradása tekintetében. A váltásban

gondolkodók közül összesen 7 fő tervez a pedagógia-, gyógypedagógia- vagy logopédia területén maradni, utóbbiak mindenképp „átvándorolnának” a magánszféra területére. A fentebb említett 22 fő egyetért abban, hogy valamilyen anyagilag jövedelmezőbb szférát választ, amennyiben a pályaelhagyás mellett dönt. Kutatásunk azt mutatja, hogy szükséges a pályakezdő logopédusok támogatási rendszerének átgondolása, jó gyakorlatok kialakítása, a munkakörülmények mielőbbi javítása.

## Irodalom

- Bacsa-Bán A. (2019). A szakmai pedagógusok (pedagógusi) pálya elhagyásának vizsgálata több dimenzióban II. *Opus et Educatio*, 6(3), 351–371.  
<http://www.opuseteducatio.hu/index.php/opusHU/article/view/334/577%20%202023.01.22>  
 Utolsó letöltés: 2022. 12. 15.
- Balázs J. (2006). „Gyógypedagógus pályatükör”. *Gyógypedagógiai Szemle*, 34(1), 38–43.
- Chrappán M. (2013). Elégedettség és mobilitási esélyek a pedagógusképzésben végzettek körében. In: Ceglédi et al. (szerk.): *Frissdiplomások 2011*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály. 231–263.  
[https://www.felvi.hu/pub\\_bin/dload/DPR\\_kotet\\_frisssdiplomasok2011/DPR\\_nyomdai.pdf](https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR_kotet_frisssdiplomasok2011/DPR_nyomdai.pdf)  
 Utolsó letöltés: 2022. 12. 15.
- Csabay K., Gósy M., Krasznár J., Lajos P., Salné Lengyel M., Subosits I., Torda Á., Vassné Kovács E., Vinczéné Bíró E. (2004). *Logopédia*. SulinovaKözoktatás-fejlesztési és Pedagógus-továbbképzési Kht.
- Csók T. (2015). A logopédusi munka és az ellátórendszer kapcsolatának vizsgálata. *Gyógypedagógiai Szemle*, 43(1), 13–25.  
[https://www.prae.hu/prae/content/gyosze/GYOSZE\\_2015\\_1\\_web.pdf#page=16](https://www.prae.hu/prae/content/gyosze/GYOSZE_2015_1_web.pdf#page=16) Utolsó letöltés: 2022. 11. 29.
- Fehérné Kovács Zs. (2013). A logopédiai tevékenység tartalmi dominanciájának változása. *Gyógypedagógiai Szemle*, 40(2), 83–93.
- Fehérvári A., Imre A., Imre N., Jankó K., Kállai G., Sági M., Szemerszki M. (2016). *Közelkép a gyakornoki rendszer első tapasztalatairól*. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet.
- Paksi B., Veroszta Zs., Schmidt A., Magi A., Vörös A., Endródi-Kovács V., Felvinczi K. (2015). *Pedagógus–Pálya–Motiváció*. Oktatási Hivatal.
- Torda Á. (2015). *A logopédiai ellátás szakszolgálati protokollja*. Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.
- Veroszta Zs. (2012). A tanári pályaelhagyás szaktárgyi mintázata. *Educatio*, 21(4), 607–618.  
<https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/journals/2012-4-teljes.pdf> Utolsó letöltés: 2022. 12. 22.

## Hivatalos dokumentumok

- Az oktatási és kulturális miniszter 4/2010. (I. 19.) OKM rendelete a pedagógiai szakszolgálatokról.  
<https://njt.hu/jogszabaly/2010-4-20-1W> Utolsó letöltés: 2022. 11. 29.
- Az emberi erőforrások minisztere 15/2013. (II. 26.) EMMI rendelete a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300015.emm> Utolsó letöltés: 2022. 11. 29.
- Az emberi erőforrások minisztere 18/2016. (VIII.5.) EMMI rendelete a felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések képzési és kimeneti követelményeiről, valamint a tanári felkészítés közös követelményeiről és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet módosításáról. <https://njt.hu/jogszabaly/2016-18-20-5H> Utolsó letöltés: 2022. 11. 25.
- Oktatási Hivatal (2017): Kiegészítő útmutató az Oktatási Hivatal által kidolgozott Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez felhasználói dokumentáció értelmezéséhez. A pedagógiai szakszolgálati intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak részére. Negyedik, javított kiadás.  
[https://www.oktatas.hu/pub\\_bin/dload/unios\\_projektek/kiadvanyok/Szakszolgalat\\_negyedik.pdf](https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/unios_projektek/kiadvanyok/Szakszolgalat_negyedik.pdf) Utolsó letöltés: 2023. 04. 17.
- Oktatási Hivatal (2019): Útmutató a pedagógusok minősítési rendszerében a Pedagógus I. és Pedagógus II. fokozatba lépéshez. Hatodik módosított változat.  
<https://www.oktatas.hu/kiadvanyok> Utolsó letöltés: 2023. 04. 17.