

„Ha így haladsz fiam, sokra fogod vinni!” A pedagógusok sikerrel, karrierrel kapcsolatos nézetei

© BUDAVÁRI-TAKÁCS Ildikó

Szent István Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Gödöllő
budavari-takacs.ildiko@gtk.szie.hu

Az egyik legismertebb ösztönző mondat, ami a pedagógusok száját elhagyja: „Ha így haladsz fiam, sokra fogod vinni!” Ez, az én fülemben is ott csengő mondat motoszkált bennem, amikor feltettem magamban a kérdést: mit is gondolnak a pedagógusok sikerességen, sikeren, karrieren? Mit gondolnak a saját sikerességükről, azok összetevőiről, ill. a diákok sikerességének útjáról. Mit gondolnak a karrierről, a céljaikról, ill. a célok eléréséhez szükséges eszközökről? A kutatás célja ezen összefüggések vizsgálata volt.

A kutatás alapfogalmai

Siker, sikeresség

Magyarországon a siker fogalmával pszichológiai megközelítésben Váriné Szilágyi Ibolya és Solymosi Zsuzsa (1999) kutatásai meghatározóak. Megközelítésük szerint a siker többjelentésű, komplex, összetett, nehezen átlátható, interperszonális fogalom, amellyel több tudományág (szociológia, közgazdaságtan, pedagógia, szociálpszichológia) is foglalkozik. A siker, sikeresség ugyanakkor a közbeszédben is megjelenik. Meg kell különböztetni a „siker” társas-társadalmi jelenségét, amely szinte minden társadalomban a hatalom, a jobb életminőség, a magasabb pozíció birtoklásában mutatkozik meg és a „sikerességet”, amely egy pszichológiai jelenség, és valamely cselekvés, tevékenység mérhető természete. A siker és a sikeresség között instrumentális viszony áll fenn, ennek ellenére egyáltalán nem biztos, hogy társadalmi természetű sikert hoz egy általunk végzett eredményes (siker) cselekvés. Hiszen sok ember sikeresen végzi a munkáját, elégedett is lehetne, de mégsem érzi magát annak. (Szabó & Váriné, 2007). A sikeresség útjának vizsgálata a rendszerváltást követően jelent meg Magyarországon, vállalkozók, értelmiségiek, pedagógusok körében (Váriné & Solymosi, 1999; Szabó & Váriné, 2007).

Karrier

A siker társadalmi aspektusa az elismerés, társadalmi mozgástérben való előrébbjutás, érvényesülés. Ezt nevezhetjük pl. karriernek is. A Magyar Larousse (Ruzsiczky & Szávai, 1992) szerint a karrier szó a francia eredetű carriére szóból származik, amelynek eredeti jelentése a lovak versenyeztetésére szolgáló pálya, ill. maga a lovak száguldása. A szó jelentésváltozáson ment keresztül, így a munka világában befutott pályát, pályafutást is jelenti. Az angol career szó életpályát jelent, a hosszú időn keresztül megszerzett munkatapasztalatok egymásra épülő szakaszait. Magyarországon a karrier szó sokáig negatív tartalmat kapott, törtetést,

mások semmibe vételét jelentette. A rendszerváltást követően az életpálya tanácsadás professzionalizálódásának köszönhetően a karrier szó pozitív fejlődésen ment keresztül, ma már a fogalmat az életpálya építésére használjuk (Szilágyi, 2005).

A karrierrel kapcsolatos szemléletváltozást nyomon követhetjük Edgar Schein (1978) munkásságában, akinek a nevéhez fűződik a „karrier horgony” elmélet. Az elmélet valós életpályák elemzésén alapul. E szerint az emberek különböző karrierorientációkkal bírnak, amelyek „horgonyokként” működnek az egyéni életpálya építésben. A horgonyok az egyén értékei, szükségletei, attitűdjei, képességei mentén fogalmazódnak meg. A karrierhorgonyok a karrierrel kapcsolatos döntéseinket, választásainkat vezérlik. Ezek lehetnek különböző kompetenciák (menedzseri, technikai, funkcionális, stb...), de lehet a személy autonómiára való törekvése, vagy akár a szervezeti stabilitás, földrajzi biztonság is. Ez az elmélet rámutat arra, hogy a karrier közel nem egyenlő a szervezetben, társadalomban meglévő ranglétrán való előbbre jutással. A karrier megélése egyéni szinten történik, különböző dimenziók mentén.

Napjainkban a karrierrel foglalkozó gyakorlati megközelítések, mint például a humánerőforrás menedzsment megkülönbözteti a karrier régi és modern felfogását. A régi felfogás alatt a „létra” típusú gondolkodást értik, amely a karierről mint a szervezeti ranglétrán való előrébb jutásról gondolkodik. A modern felfogás alatt pedig a személy kompetenciáinak, hozzáértésének, szakmai tudásának kiteljesedését, specializálódását, egyre piacképesebbé tételét értik (Budavári, J. Klér & Langer, 2011). A modern felfogásban a karrier nem más, mint az egyén egyre értékesebbé válása, „piacképessége” a munkaerőpiacon. A karrier sikeressége a munkaerőpiacon való érvényesülés függvénye (Csehné Papp, 2012).

Értékek, élelcélok

A sikeresség és a karrier fogalmak tisztázásakor megkerülhetetlen az érték fogalma. A siker társadalmi aspektusa feltételezi, hogy a siker a társadalmilag elfogadott értékekhez kapcsolódik. Sikeres kariert az futhat be, aki társadalmi értékrendszerben elfogadott értéket képvisel, elér.

Az értékek sajátos helyet foglalnak el a társadalomtudományokban. A tudományterületek közös elemként ragadják meg az érték fogalmát, s ily módon az adott területre jellemzően definiálják (Csukonyi, 2002). A Magyar Értelmező Kéziszótár (O. Nagy & Juhász, 1985) szerint az érték nem más, mint „valaminek az a tulajdonsága, amely a társadalom és az egyén számára való fontosságát fejezi ki”. A pszichológiában az értékfelfogás kétféleképpen közelíthető meg. Az egyik, amire irányul az érték, vagyis az elutasított vagy preferált tárgy. Ezek az egyén kognitív rendszerében az úgynevezett terminális (cél) jellegű értékek. A második maga a preferencia elve, amely alapján választunk. Ezek az instrumentális (eszköz) értékek. Ez utóbbi fejezi ki azokat a kritériumokat, amelyeket felhasználunk választásainkban, míg az előbbi inkább a választott dolgok minőségére utal (Bugán, 1994). Az értékek struktúrákba rendeződnek (Rokeach, 1973, 1979) az egyénen belül, alá-, fölérendeltségi viszonyban kapcsolódnak egymással és mint legátfogóbb és legfelsőbb motívumosztályok, képesek egyének, csoportok életét szervezni, tehát adott csoportoknak rájuk jellemző értékeik vannak. Az értékek emberi viszonylatokban jelennek meg, vagyis megjelennek az oktatásban, az értékátadás folyamatában is (Bugán, 1994). Rokeach megkülönböztet 18 célértéket és

ugyanennyi eszközértéket. A célértékek az egyén életcéljai, míg az eszközértékek az életcélokat megvalósító eszközök.

Az értékek nem állandó, hanem variábilis jellemzői a személyiségnek. Ez abból adódik, hogy az értékek tartalma megváltoztatja a személyiség értékhez való viszonyát. Az értékek szoros összefüggésben állnak az életkorral, a mikrokörnyezettel, és nem utolsó sorban azokkal a kulturális tradíciókkal, amelyek esetleg más értékeket már vezető értékévé tettek (Szilágyi, 2007).

Az értékek azáltal, hogy kijelölik az egyén számára, hogy mi az ami fontos, és mi az ami nem fontos az életben, befolyásolják az egyén viszonyát a karrierhez, ill. kritériumokat adnak a sikeresség értelmezéséhez is. Pedagógusok esetében különösen fontosak ezek az összefüggések, hiszen nem csupán a saját karrierjükhöz, sikerességükhöz való viszony az, amiben szerepet játszanak, hanem főszereplők az iskolai környezetben, a modell útján történő társas tanulásban, ezen keresztül az értékátadás folyamatában is.

A kutatás hipotézisei

H1.: Feltételezem, hogy a pedagógusok értékrendszerében kiemelkednek a „humanizmus”, „altruizmus”, ill. a „személyes irányultság” értékfaktorok. (Feltehetően ezek azok az értékek, amelyek a pedagógusi hivatás gyakorlásához fontosak, szükségesek.)

H2.: Feltételezem, hogy a pedagógusok a karrierre úgy gondolnak, mint személyiségfejlődés, kompetencia-gazdagodás. Ezt a hipotézist arra lehet alapozni, hogy a pedagógusoknak nincs (vagy legalábbis rendkívül kicsi) a hagyományos értelemben vett „szervezeti létrájuk”. A csekély hagyományos értelemben vett karrierlehetőség miatt a karrier modern felfogásában gondolkodnak önmagukról.

H3.: Feltételezem, hogy a pedagógusok a sikeresség elérését elsősorban belső okokkal magyarázzák. Ezt a hipotézist az attribúciós elméletekre lehet alapozni, miszerint saját sikerességünket általában belső tényezőkkel magyarázzuk.

H4.: Feltételezem, hogy a pedagógusok a saját példaképük és önmaguk sikerességének útját hasonlóan látják, míg a tanítványaik sikerességének útját eltérően. Vagyis, a sajátjuktól eltérő szempontokat emelnek ki a diákok sikerességében. Ezt a hipotézist a külső-belső attribúciós kutatásokra és a modell útján történő tanulás elméletére lehet alapozni. Az attribúció kutatások rámutattak arra, hogy az egyén a saját sikerét belső, míg mások sikerét külső tényezőkkel magyarázza. A személy a példakép értékeit, jellemzőit belsővé teszi, interiorizálja. Ezek alapján várható, hogy a példaképet mint saját magát ítéli meg az egyén, vagyis belső tényezőknek tulajdonítja annak sikerességét, míg a tanítványok sikerességét, (akik differenciálatlan külső szereplők), külső tényezőkkel magyarázza.

Módszerek

A vizsgálatban több már ismert vizsgálati módszert alkalmaztam. A sikertényezők feltérképezéséhez Váriné Szilágyi Ibolya és Solymosi Zsuzsa (1999) által létrehozott, kérdőívet használtam, amelyet átalakítottam. Az önkitöltős kérdőívben, négyfokú skálán 14 sikertényező megítélésére kértem a vizsgált személyeket. A sikertényezők mentén önmagukat, példaképüket és a tanulókat kellett megítélniük. (Pl.: „Ön szerint milyen tényezők befolyásolják azt, hogy egy tanuló sikeressé váljon az iskolában?”)

A siker jelentését Gustav Ichheiser (Váriné, 1990) vizsgálatai alapján, Váriné Szilágyi Ibolya és Solymosi Zsuzsa (1999) által összeállított 5 állítás segítségével vizsgáltam.

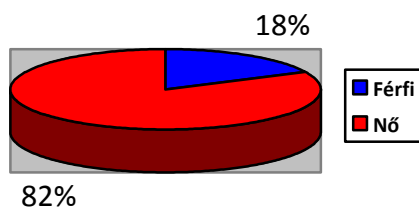
A karrierépítésről való gondolkodást egy olyan kérdésorral vizsgáltam, ahol karriertényezőket kellett megítélni fontosság alapján (Mely tényezőket tartja legmeghatározóbbnak az alábbiak közül a karrierépítésben? Az öt legfontosabb tényezőt jelölje!)

A cél és eszközértékeket Milton Rokeach (1973) kérdőívével mértem. Ezt a kérdőívet azért is választottam, mert pedagógusok értékátadási folyamatának vizsgálatában már használták (Bugán, 1994) A vizsgált személyeknek 18 cél és 18 eszköz értéket kellett rangsorolniuk aszerint, hogy azok mennyire fontosak, milyen mértékben irányítják az életüket. A legfontosabb az 1., a legkevésbé fontos a 18. sorszámot kapta.

Minta

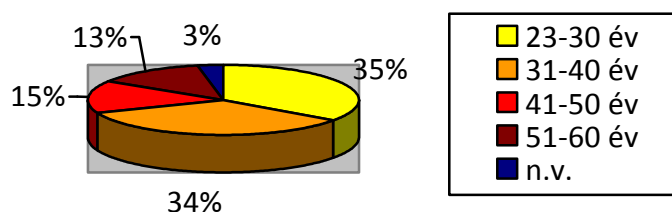
A vizsgálatba mintegy 170 pedagógust vontam be, különböző szintű és típusú iskolákból. Arra törekedtem, hogy minél színesebb, minél sokszínűbb legyen a minta, hogy a minta jellemzői ne torzítsanak valamilyen túltreprezentált irányba.

1. ábra. A minta nemek szerinti megoszlása (n=170)



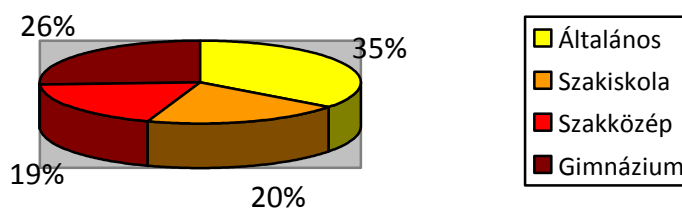
A nemek (1. ábra) tekintetében a minta eltolódik a nők irányába. A 2008-as statisztikák szerint a tanárképzésben a nemek aránya egy kicsit kiegyensúlyozottabb, kb. 72% nő, 28% férfi (KSH, 2008).

2. ábra. A minta életkor szerinti megoszlása (n=170)



Az életkor (2. ábra) szerinti megoszlás is eltolódott a valóságostól. A pedagógusok korfája Magyarországon jelenleg inkább az idősebb generációk felé tolódik el (Nagy & Varga, 2009; Szabó, 2009).

3. ábra. A minta iskola típus szerinti megoszlása (n=170)



A pedagógusok gimnáziumban, szakiskolákban, szakközépiskolákban, ill. általános iskolákban (3. ábra) tanítanak Budapesten (Majid, 2011) és Veszprémben (Bencsik, 2008), összesen 16 intézményben. A pedagógusokat egyetemi hallgatók keresték fel, interneten és személyesen vették fel velük a kérdőíveket. A kérdőív felvétele 2008 és 2010 között történt.

Eredmények

Sikeresség

Arra kérdésre, hogy mennyire tartja magát sikeresnek, a pedagógusok zöme (90%) válaszolta azt, hogy sikeres. Nagyon sikeresnek 6% tartja magát. Arra a kérdésre, hogy mit jelet számukra a siker, a pedagógusok 35%-a azt válaszolta, hogy általában egy cél elérését érti alatta. 21% válaszolta azt, hogy valamilyen szakmai cél realizálását jelenti, 15%-nak valamilyen társadalmi környezetben való érvényesülést jelent a siker. 13% valamilyen teljesítmény elérését érti alatta, csupán 4% gondolta úgy, hogy anyagi jellegű a siker. (A maradék különböző egyéni, statisztikailag nem csoportosítható válaszokat adott.) Milyen téren szeretne sikeres lenni kérdésre 55%-uk mondta azt, hogy a magánéletben. Ez összecseng a pszichológiai motivációs, szükséglet elméletekkel és vizsgálatokkal. Az emberek alapvető szükséglete a magánélet, a kapcsolatok, a család rendben lévősége (Pauwlik, 2008). A szakmát, a pedagógiai munkát a pedagógusok mintegy egyharmada (30%) jelölte meg. A közéletet 2%, az anyagi helyzetet pedig csupán 4% jelölte meg. A pedagógusokban tehát a szakmai sikeresség az előkelő második, a siker törekvések rangsorában.

A sikeresség kérdéskörében a legérdekesebb kérdés az volt, hogy vajon hogyan látják a saját, a példaképeik ill. tanítványaik sikerességének tényezőit. A 14 siker tényezőt sorrendbe tettem (4. ábra). Az első helyre kerültek azon tényezők átlagai, amelyek a legmagasabbak, majd a kisebb értékek következnek csökkenő sorrendben. Láthatjuk, hogy a saját és a példakép megítélése több hasonlóságot mutat. Először is, a példakép és a pedagógus vezető sikertényezői között szerepel a „határozott fellépés”, amely Váriné és Solymosi (1999) szakember és egyetemista mintán végzett vizsgálatában egyfajta „kommunikációs” faktorba rendeződik a „dönteni tudással”, ami ebben a vizsgálatban is megjelenik az elsők között. Az első háromban szerepel továbbá a pedagógus és a példakép sikertényezői közül a „komoly munka”, amely a „munka” faktorba rendeződik. Ha megnézzük a tanuló sikertényezőit, ez az egyetlen közös tényező, amiről a pedagógusok úgy gondolkodnak, mint ami sikerre vezet a diákokat. E mellé sorakozik fel a diákok esetében a „kitartás”, amely szintén a „munka” faktorba rendeződik. A diákok esetében a harmadik legmagasabb értéket elérő tényező a kiváló „intellektuális képességek”, amely a példakép esetében a 7. helyre szorul, saját maga

sikerességének megítélésekor pedig a 8. helyre. Láthatjuk, hogy a várakozással ellentétes az eredmény, hiszen mind a három esetben belső tényezőket (kommunikáció, munka-erőfeszítés) jelöltek meg a sikerességhez vezető tényezők közül. Az elutasított sikertényezők egyetlen tényező („rokonszenves megjelenés”, amely a példaképnél jelent meg, - valószínűleg a személyes szimpátiát jelzi) kivételével mindhárom esetben ugyanazok: „jó kapcsolat”, „anyagi helyzet” és „szerencse”. Mindhárom tényezőt „külső tényező” faktorba lehet rendezni (Váriné & Solymosi, 1999).

1. táblázat. A pedagógusok, a példaképek és a tanulók siker tényezőinek rangsora az átlagok alapján (n=170)

	Pedagógusi siker tényezői	Átlag	Szórás	Tanulói siker tényezői	Átlag	Szórás	Példakép siker tényezői	Átlag	Szórás
1	határozott fellépés	3,46	,67	kiváló intellektuális képességek	3,60	,59	komoly munka	3,60	,63
2	dönteni tudás	3,42	,85	kitartás	3,60	,63	dönteni tudás	3,42	,82
3	komoly munka	3,39	,68	komoly munka	3,46	,89	határozott fellépés	3,41	,66
4	kiváló teljesítmény	3,32	,66	kiváló teljesítmény	3,41	,76	jól informáltság	3,39	,78
5	jól informáltság	3,31	,56	jó beszéd-készség	3,36	,87	kitartás	3,25	,82
6	jó beszéd-készség	3,25	,77	erkölcsi tartás	3,36	,63	jó beszéd-készség	3,0	,89
7	kitartás	3,01	,81	dönteni tudás	3,13	,69	kiváló intellektuális képesség	2,91	,63
8	kiváló intellektuális képesség	3,01	,60	jól informáltság	2,86	,77	kiváló teljesítmény	2,88	,65
9	emberismeret	2,97	,63	határozott fellépés	2,77	,82	emberismeret	2,76	,85
10	rokonszenves megjelenés	2,93	,89	rokonszenves megjelenés	2,76	,86	jó kapcsolatok	2,63	,67
11	erkölcsi tartás	2,92	,79	emberismeret	2,63	,83	erkölcsi tartás	2,60	,58
12	jó kapcsolatok	2,56	,88	jó kapcsolatok	2,60	,85	rokonszenves megjelenés	2,56	,76
13	szerencse	2,52	,63	szerencse	2,52	,76	szerencse	2,42	,84
14	kedvező anyagi helyzet	2,30	,78	kedvező anyagi helyzet	2,13	,53	kedvező anyagi helyzet	2,30	,78

A hipotézisek (H3, H4) mindössze annyiban igazolódtak, hogy a sikerben közrejátszó tényezők fontossági sorrendje a saját és a példakép esetében közel azonosak. Ennek magyarázatát a hipotéziseknél említett interiorizációs folyamatban

kereshetjük. A pedagógusok és a tanulók közötti különbség pedig abból adódhat, hogy a pedagógusok a saját szakmai kompetenciáikban kiemelkedően fontosnak tartják a kommunikációt, a tanulók esetében pedig a munkát, amely iskolai környezetben a szorgalomnak felelhet meg. A pedagógusok siker stratégiáját De Vitis és Rith alapján „személyiség etikának” hívhatjuk, aminek a lényege, hogy sikert akkor érhet el az egyén, ha másokkal megfelelően bánik (pl. jól kommunikál, határozott fellépés, dönteni tudás). A diákoktól elvárt siker stratégiát pedig „karakter etikának” hívhatjuk, amely olyan siker stratégia, ahol a kemény munka, erőfeszítés, kitartás hozza meg a gyümölcsét.

Karrier

A kérdőív karrierre vonatkozó részében kérdést tettünk fel a karrier értelmezésére vonatkozóan: „Mit jelent Önnek a karrier?” A válaszok alapján elmondhatjuk, hogy a pedagógusok elsősorban (62%) szakmai előrelépéssel azonosítják a karriert. Kisebb részben (18%) társadalmi érvényesülést jelent. Minden ötödik pedagógus (20%) egyéb tényezőt emelt ki: önérvényesítés, emberi megbecsülés, önmagának való bizonyítás, önértékelés, biztonság és család, elismerés, anyagi és erkölcsi megbecsülés, törtetés, pénzhajhászás, megélhetés, alkotás, magánélet.

A kutatás számára a szakmai előrelépés értelmezése volt a legérdekesebb kérdés. Ennek értelmezését segítette a következő kérdés: Mit gondol, mi a legfontosabb tényező a karrierépítésben? 15 tényező közül kellett kiválasztaniuk a legmeghatározóbb ötöt. A pedagógusok legnagyobb része (80%) az első öt tényező közé sorolja a szakmai tudást, majd a szakmai elismerést (68%), jó kapcsolatokat (66%), folyamatos önképzést (62%), végül a tehetséget (66%). A legkevésbé fontos a karrierépítésben szerintük a hirtelen felemelkedés (2%), szakmai díjak (4%), hatalom (4%), vezető állás (12%), ill. a látványos siker (14%). A középső harmadban helyezkednek el a következő tényezők a karrierépítésben: önállóság (46%), tekintély (34%), kevés szabadidő (26%), csoportos munka (20%) és a sok pénz (10%).

Az eredményekből lehet látni, hogy a karrierépítésben a legfontosabb öt között négy tényező kifejezetten olyan, amely a szakmai kompetencia fejlesztését szolgálják. A vizsgálat előtti feltevés (H2) igaznak bizonyult, a pedagógusok a karrierről mint kompetencia kiterjesztéséről gondolkodnak. Ugyanakkor megjelenik az első ötben egy olyan külső tényező, mint a jó kapcsolat, amely a sikerességben az utolsó három tényező között jelent meg. Úgy tűnik, másképp ítélik meg a karrierhez vezető utat és a siker felé vezető utat. Talán a karriert (amely inkább szakmai jellegű) kevésbé kontrollálhatónak érzik, gondolják, mint a sikert (amely inkább magánéleti), amellyel elsősorban a családi, kapcsolati elégedettséget azonosították.

Értékek

Az értékvizsgálat Rokeach kérdőívével történt. Az eredményeket a kérdőív faktorai szerint értelmezzük (Szakács & Szakács, 1992). Egy-egy faktorba cél és eszközértékek is tartoznak. A legkisebb átlagpontszámot kapta, vagyis a legfontosabbnak ítélték a „konszolidáltság” érték faktorát (családi biztonság, megbízható törekvő, eredményes). Ezután következik az „érzelemvezéreltség”

faktorába tartozó két érték (érett szerelem, szeretetteli), végül, a harmadik a „presztízszvezéreltség” faktora (tekintély, önbecsülés) lett.

A legelutasítottabb értékfaktor az „autonómia” (bátor, független), a „személyes irányultság” (igaz barátság, önbecsülés) és a „kompetencia” (logikus, fantáziadús, intellektuális, független) érték faktorok.

Ez az eredmény meglepő a pedagógus mintán, mivel a pedagógus szerep megkívánja az autonómia fontosságát, hiszen tanuló csoportot, osztályt vezet (Trencsényi, 1988). A kompetencia értékfaktor elutasítása is meglepő, hiszen a pedagógus pszichológiai jellemzői között több szerző is kiemeli ezek fontosságát (Kelemen, 1981; Sallai, 1994). Elvárásaim (H1) nem igazolódtak teljes mértékben.

2. táblázat. A Rokeach értékfaktorok (értékek) átlagai (n=170)

	Értékfaktorok (Szakács –Szakács,1992)	Átlag
1.	Konzolidáltság (családi biztonság, megbízható, törekvő, eredményes)	6,45
2.	Érzelemvezéreltség (érett szerelem, szeretetteli)	6,87
3.	Presztízszvezéreltség (tekintély, önbecsülés)	7,25
4.	Altruizmus (elnéző, üdvözlés, segítőkész, tiszta)	7,92
5.	Self-konstrukció (engedelmes, udvarias, fegyelmezett, becsületes)	8,42
6.	Humanizmus (szépség, nemzeti biztonság, egyenlőség, biztonság)	9,14
7.	Civilizáltság (bölcesség, belső harmónia, logikus, fegyelmezett)	9,35
8.	Self-diszpanzió (széles látókörű, eredményes)	9,47
9.	Udvariasság (udvarias)	9,68
10.	Hedonizmus (élvezetek, kényelmes élet, tiszta, izgalmas élet)	9,89
11.	Idilli élet (boldogság, sikeres megvalósítás, derűs)	10,48
12.	Társadalmi irányultság (béke, nemzeti biztonság, egyenlőség, szabadság)	10,62
13.	Kompetencia (logikus, fantáziadús, intellektuális, független)	11,07
14.	Személyes irányultság (igaz barátság, önbecsülés)	11,89
15.	Autonómia (bátor, független)	12,64

Ha a sikerrel és a karrier kapcsolatos válaszok fényében értelmezzük az eredményeket, akkor az látszik, hogy a preferált értékfaktorok (konzolidáltság, érzelmevezéreltség), a sikerességgel kapcsolatos vizsgálat eredményeivel összecsengenek, hiszen a sikerességet leginkább a magánélethez, családhoz kötik a vizsgált személyeink. Vagyis életcéljaikban, értékrendjükben a család, a magánélet meghatározó, a sikerességet ennek fényében élik meg. A presztízszvezéreltség szintén előkelő helyen van, mint érték. A karrierrel kapcsolatos eredményekkel együtt ezt úgy lehet értelmezni, hogy a presztízst (tekintély, önbecsülés) mint életcél fontosnak tartják, stratégiájuk a személyiség és karakter etikát követi. A karriert mint szakmai előrelépést fogalmazzák meg elsősorban. Az ehhez vezető út elérésében pedig vezet a szakmai tudás, a szakmai elismerés, a jó kapcsolatok, és a folyamatos önképzés, mint karriertényezők.

Összegzés

Kutatásomban a pedagógusok siker, karrier és érték vizsgálatát tűztem ki célul. A kutatást 170 pedagógus bevonásával sikerült elvégezni. Az eredmények hipotéziseimet nem teljes mértékben igazolták.

Az első hipotézis (H1) amely szerint a vizsgált pedagógusok értékrendszerében kiemelkednek a „humanizmus”, „altruizmus”, ill. a „személyes irányultság” értéktörök, nem teljesült. A pedagógusok értékrendjében meglepő módon a személyes irányultság az elutasított értékek között szerepelt, míg a másik két érték faktor a középmezőnyben. A preferált értéktörök elsősorban a magánélet, család fontosságára utáltak. Ugyanakkor megjelent a presztízszvezéreltség is, amely a pedagógusok társadalmi helyzetére utalhat: a pedagógusok szeretnék végre visszanyerni társadalmi megbecsültségüket, önbecsülésüket.

A második hipotézis (H2) amely szerint feltételezem, hogy a pedagógusok a karrierre úgy gondolnak, mint személyiségfejlődés, kompetencia gazdagodás, teljesült. A vizsgált személyek a karriert elsősorban szakmai előrelépésként fogják fel, az ehhez vezető út eszközeiként pedig zömmel a szakmai tudást, a szakmai elismerést, folyamatos önképzést, tehetséget jelölték meg. Ugyanakkor megjelent a jó kapcsolatok is, mint a karrierhez vezető út.

A harmadik hipotézis (H3), amelyben feltételezem, hogy a pedagógusok a sikeresség elérését elsősorban belső okoknak tulajdonítják, szintén teljesült. A pedagógusok a saját sikerességüket a határozott fellépéssel, dönteni tudással és a kemény munkával hozzák összefüggésbe.

A negyedik hipotézis (H4), amely szerint feltételeztem, hogy a pedagógusok a saját példaképük és önmaguk sikerességének útját hasonlóan látják, míg a tanítványaik sikerességének útját eltérően, teljesült. Igaz ugyan, hogy a különbség nem a külső-belső sikertényezőkben különbözött, hanem a stratégiát látják másként. A diákok siker stratégiáját a kemény munkában látják a pedagógusok, a saját és a példakép siker stratégiájában pedig elsősorban a személyiség erejét (dönteni tudás, határozott fellépés) emelik ki.

A kutatás további kérdéseket vet fel. Az eredmények között megjelenik az autonómia, a kompetencia és a személyes irányultság értékkörök elutasítása. Annak kiderítése, hogy mi lehet ennek hátterében, további vizsgálatokat igényel. Továbbá hasznos lenne a vizsgálat nagyobb mintán való elvégzése és nemi, életkori, végzettségbeli, iskola típus szerinti háttérváltozók szerinti elemzése.

Irodalomjegyzék

- BUDAVÁRI-TAKÁCS Ildikó, J. KLÉR Andrea, & LANGER Katalin (2011): Karriertervezés. E-learning tananyag. Gödöllő: TÁMOP- 4.1.2. „Képzés és tartalomfejlesztés hiányszakmák korszerű oktatásához a Szent István Egyetem különböző képzési szintjein” projekt.
- BUGÁN Antal (1994): *Érték és viselkedés – szocializáció*. Debrecen: KLTE.
- BENCsik Tünde (2008): *A tanárok sikerhez való viszonya*. Szakdolgozat. Gödöllő: SZIE GTK.
- CSEHNÉ PAPP Imola (2012): Női szemmel: háztartás és munka. *Munkaügyi Szemle*, (1), 26-32.
- CSUKONYI Csilla (2002): Értékek világa. In Münnich Ákos (szerk.): *A jövő vezetőinek jelene* (pp. 31-44). Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- KELEMEN László (1981): *Pedagógiai pszichológia*. Budapest: Tankönyvkiadó.
- KSH (2008): *Nők és férfiak Magyarországon*. Budapest: Szociális és Munkaügyi Minisztérium.
- RUZSICZKY Éva, & SZÁVAI János (szerk.) (1992): *Magyar Larousse Enciklopédikus szótár II. H-M*. Budapest: Akadémiai.
- MAJID Ágnes (2011): *A siker szociális reprezentációja pedagógusok körében*. Szakdolgozat. Gödöllő: SZIE GTK.
- NAGY Mária, & VARGA Júlia (2009): *Pedagógusok*. <http://www.ofi.hu/tudastar/jelentes-magyar/nagy-maria-varga-julia-7> [2012.12.14.]
- O. NAGY Gábor, & JUHÁSZ József (1985): *Magyar értelmező kéziszótár I-II*. Budapest: Akadémiai.
- PAUWLIK Zs. O. (2008): *Szubjektív érték kategóriák és vallásosság/spiritualitás mint a mentális egészség meghatározó faktorai főiskolai hallgatóknál*. PhD. disszertáció. Debrecen: DE BTK, Pszichológiai Intézet.
- ROKEACH, Milton (1973): *The nature of human values*. New York: Free Press.
- ROKEACH, Milton (1979): *Understanding of human values*. New York: Harper and Row.
- SALLAI Éva (1994): *A pedagógusmesterség tartalma és tanulhatósága, különös tekintettel a pedagógus személyiség kialakulására*. Bölcsészdoktori disszertáció. Budapest: ELTE.
- SCHEIN, Edgar H. (1978): *Szervezéslélektan*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- SZABÓ László Tamás (2009): *Pedagógusképzés és továbbképzés*. <http://www.ofi.hu/tudastar/jelentes-magyar/pedagoguskepzes> [2012.12.14.]
- SZAKÁCS Katalin, & SZAKÁCS Ferenc (1992): A Rokeach-féle értékvizsgálat. In Mérei Ferenc, & Szakács Ferenc (szerk.): *Pszihodiagnosztikai Vademecum I/2*. (pp. 403-419). Budapest: Tankönyvkiadó.
- SZABÓ Éva (2007): „Sikeres embert faragni” – Pedagógusok véleménye a sikerességről és az iskola szerepéről. *Pedagógusképzés*, (1), 27-37.
- SZABÓ Éva, & VÁRINÉ SZILÁGYI Ibolya (2007): Tanárok sikerképe a rendszerváltás után *Alkalmazott Pszichológia*, 9 (3-4), 123-146.
- SZILÁGYI Klára (2005): *A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei*. Kutatási zárótanulmány. Felnőttképzési kutatási füzetek c. sorozat. Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- SZILÁGYI Klára (2007): *Munka- pályatanácsadás, mint professzió*. Budapest: Kollégium Tanácsadó Szolgáltató Kft.
- TRENCSENYI László (1988): *Pedagógusszerepek az általános iskolában*. Budapest: Akadémiai.
- VÁRINÉ SZILÁGYI Ibolya, & SOLYMOSI Zsuzsa (vál. és szerk.) (1999): *A siker lélektana. Szociálpszichológiai és szociológiai tanulmányok a sikerről*. Budapest: Hatodik Síp Alapítvány; Új Mandátum.
- VÁRINÉ SZILÁGYI Ibolya (1990): Gustav Ichheiser a képességről, a sikerről és az érvényesülésről. *Magyar Pszichológiai Szemle*, (5-6), 203-224.