

GONDOSKODÁS – szakértelem és emberség

A Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet folyóirata

II. évfolyam 3. szám

- **Főszerkesztő:** Farkas Péter • **Szerkesztőség:** Csukovits Nóra, Forrai-Kiss Krisztina, dr. Hajdu Kitti, Jonkl Marianna, Katona Krisztina, Mikó F. László, Pujcsev-Fülepi Henrietta, Matolesi-Papp Zoltán, Mózesné Ruzsák Beáta, Takács Bernadett, Vajda Kinga, dr. Vető Marietta
- **Szerkesztési titkár:** Csukovits Nóra
- **Szerkesztőbizottság:** Dr. Beran Ferenc (PPKE), Dr. Birher Nándor (KRE), Dr. Bogár László (KRE), Dr. Juhász Gábor (PTE), Kaiser Tamás (NKE), Dr. Molnár Attila (NKE), Dr. Nyitrai Ágnes (AVKTF), Dr. Pajtókné Dr. Tari Ilona (EKKE), Dr. Pikó Bettina (SZTE), Dr. Rosta Andrea (PPKE), Dr. Sárkány Péter (EKKE), Dr. Szabó-Tóth Kinga (ME)
- **Szerkesztőség és kiadóhivatal:** 1142 Budapest, Ungvár u. 64-66. • Tel.: +36 1 450 3230 • E-mail: gondoskodas@nszi.hu • Honlap: www.nszi.hu
- **Kiadó:** Dr. habil Tóth Tibor főigazgató

TARTALOM

Spiesz Tamás, Járvás Erika, Mengyi Írisz, Nagy Zsuzsa Anita, Nagy-Kozár Szilvia	
A KÉPZÉSI IGAZGATÓSÁG	4
Interjú Spiesz Tamás igazgatóval	21
Kun Gábor	
MÓDSZERTANI IGAZGATÓSÁG	23
Interjú Kun Gábor igazgatóval.....	38
Mikulás Franciska, Farkasné dr, Gönczi Rita, Katona Krisztina	
FOGYATÉKOSSÁGÜGYI IGAZGATÓSÁG.....	40
Interjú Mikulás Franciska igazgatóval.....	49
Szilaj Zsolt	
PÁLYÁZATI IGAZGATÓSÁG	51
Interjú Szilaj Zsolt igazgatóval.....	60
Daczi Péter	
Az EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekt bemutatása.....	62
S Kundráth Jolán Ilona	
Megváltozott munkaképességű személyek és a foglalkoztatás	80
Simon Gabriella	
Iskolai mentálhigiéné	90
Kapdebó Ágnes	
KÖNYVISMERTETŐ – Nevelésszociológia.....	100
ABSZTRAKTOK.....	103

Spiesz Tamás, Járvás Erika, Mengyi Írisz, Nagy Zsuzsa Anita, Nagy-Kozár Szilvia

A KÉPZÉSI IGAZGATÓSÁG

A Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (továbbiakban: NSZI) Képzési Igazgatóságának feladata az ágazat egész országra kiterjedő képzési, szakképzési, továbbképzési rendszerének, valamint a képzési, koordinációs és vizsgaközpontjának működtetése, a szociális- és gyermekvédelmi rendszer, valamint a vezetőképzés továbbképzési programjainak minősítése és a fogyatékkal élő személyekkel foglalkozó szakemberek számára egyes felnőttképzések biztosítása. 2021. év október 1-től a Képzési Igazgatósághoz került ismét a személyes gondoskodást nyújtó szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmények működési nyilvántartása, mely csoport a képzési igazgató közvetlen felügyelete alatt látja el tevékenységét. Az Igazgatóság két Irodából áll: a Szociális Képzési, Koordinációs Iroda és Vizsgaközpontból és a Továbbképzési Minősítő és Koordinációs Irodából.

A Működési Nyilvántartási Csoport

A Működési Nyilvántartási Csoport feladata 2021. október 01. óta a személyes gondoskodást nyújtó szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi tevékenységet végző, valamint a javítóintézetben szakmai munkakörben dolgozó és a képesítési előírásoknak megfelelő szakképesítéssel rendelkező személyek, továbbá a 25/2017. (X.18.) EMMI rendeletben (a továbbiakban: Vkr.) meghatározott vezetői megbízással rendelkező szociális szolgáltatást nyújtó személyek működési nyilvántartásának vezetése a 8/2000. (VIII.4.) SZCSM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) alapján.

A nyilvántartásba vételre kötelezettek köre

A működési nyilvántartásba vételre kötelezettek a személyes gondoskodást nyújtó szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézményekben szakmai tevékenységet végzők.

Személyes gondoskodást végző személy az, aki a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SZCSM rendeletben, vagy a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998. (IV. 30.) NM rendeletben, vagy a javítóintézetek rendtartásáról szóló 1/2015. (I. 14.) EMMI rendeletben meghatározott képesítési előírásokhoz kötött tevékenységet főállásban, munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban, illetve nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban vagy egyéni vállalkozás keretében végez és a képesítési előírásoknak megfelelő szakképesítéssel rendelkezik, ideértve azt is, ha jogszabály alapján a képesítési előírások alól mentesült.

Főállásnak több egyidejűleg fennálló munkaviszony esetén az a munkaviszony tekintendő, amelyben a munkaidő hosszabb, azonos hosszúságú munkaidejű munkaviszonyok esetén pedig az, amelyiket korábban létesítették.

A szakmai munkaköröket és a munkakörhöz szükséges képesítési előírásokat

- a gyermekvédelmi, illetve gyermekjóléti intézményekben személyes gondoskodást végző személyek esetében a 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet 2. számú melléklete,
- a szociális intézményeknél személyes gondoskodást végzőkre vonatkozóan az 1/2000. (I. 7.) SZCSM rendelet 3. számú melléklete,
- a javítóintézetekben személyes gondoskodást végző személyek képesítési előírásait az 1/2015. (I. 14.) EMMI rendelet 2. számú melléklete tartalmazza.

A 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet, valamint az 1/2000. (I. 7.) SZCSM rendelet hatálya kiterjed az egyházi fenntartó és a nem állami fenntartó által nyújtott személyes gondoskodásra is.

Bejelentési kötelezettség teljesítése

Az intézményvezető vagy a munkáltató köteles bejelenteni azokat az intézménynél főállásban foglalkoztatott szakmai feladatokat ellátó szakdolgozókat, akik rendelkeznek a képesítési előírásoknak megfelelő szakképesítéssel.

Önbejelentésre kötelezettek a személyes gondoskodást nyújtó intézmények vezetői, a személyes gondoskodást vállalkozóként végző személyek, a települési önkormányzattal munkaviszonyban álló, egyszemélyes szolgáltatást végzők (például családgondozó, házigondozó, falugondnok stb.).

Külföldön szerzett szakképesítés, felsőfokú végzettség abban az esetben fogadható el, ha a munkáltató / önbejelentő az 1. számú melléklethez csatolja a Magyar Ekvivalencia és Információs Központ határozatát a végzettség elismeréséről, honosításáról.

Az intézményvezetők/munkáltatók amellett, hogy bejelentik munkavállalóik adatait, saját adataik bejelentéséről is gondoskodnak. A többi önbejelentésre kötelezett csak a saját adatainak a bejelentésére köteles.

A bejelentési kötelezettség teljesítésének módja

A szükséges nyomtatványokat a Rendelet mellékletei tartalmazzák. A Nyilvántartó feladatainak átvételével egyidejűleg megújult a bejelentések megküldésének rendje is. Az elektronikus úton történő bejelentések gyorsabb ügymenetet, munkavégzést eredményeznek, míg az intézményekkel való telefonos visszahívás rendszere elősegítette a közvetlen kommunikációt, a felmerülő problémák hatékonyabb megoldását, a jogszabályi értelmezések tisztázását, melyek nemcsak a Nyilvántartó feladataira, hanem a továbbképzéssel, vezetőképzéssel kapcsolatos kérdésekre is kiterjednek. Ebben nagy segítséget nyújtanak a Képzési Igazgatóság Továbbképzési Minősítő és Koordinációs Irodájának munkatársai is.

Bejelentés első alkalommal, illetve munkahelyváltást követően

- A bejelentési kötelezettség teljesítésére a Rendelet **1. számú mellékletében** található adatlap szolgál. Amennyiben a munkavállaló már rendelkezik működési nyilvántartási számmal, azt az első lap jobb felső sarkában szükséges feltüntetni.

- Az 1. sz. adatlapot akkor kell kitölteni, ha a dolgozó a képesítési előírásoknak megfelelő szakképesítéssel rendelkezik és szociális, gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi ágazatban személyes gondoskodást

végez. Ezt az adatlapot kell kitölteni akkor is, ha a személyes gondoskodást végző személy munkahelyet változtat, és új munkahelyén továbbra is nyilvántartási kötelezettség alá eső személyes gondoskodást végez.

- **A munkáltatónak** a bejelentési kötelezettsége teljesítésekor az 1. számú melléklethez **csatolnia kell a 3. számú mellékletben** található, kitöltött adatösszesítő lapot is.

- A Rendelet 4. § (2) bekezdés alapján a munkáltató bejelentési kötelezettsége a **próbaidős munkavállalóra nem vonatkozik**.

Nem kötelezettek bejelentésre

- azok a személyek, akik nem a képesítési előírásnak megfelelő végzettséggel végeznek személyes gondoskodást (szakképzetlenek);

- akik szociális és gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi ellátást nyújtó intézményeknél, szolgáltatásoknál egyéb munkakört töltenek be (pl. adminisztratív, gazdasági, műszaki munkakör, gyógyszerosztó, élelmezésvezető stb.);

- nem a szociális ágazatban foglalkoztatott, de a fenti rendeletekben meghatározott szakképesítéssel rendelkező személyek, akik szociális és gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi feladatokat látnak el (pl. büntetés-végrehajtási intézményekben, menekülttáborokban, kórházakban, egészségügyi intézményekben dolgoznak, továbbá oktatási intézményben gyermek- és ifjúságvédelmi feladatokat ellátó pedagógusok, a helyi önkormányzatoknál szociális ügyekkel foglalkozó ügyintézők).

Adatváltozások közlése

Az adatokban (név, munkahelyen belüli telephelyváltás, szakképzettség, munkakör) bekövetkezett változásokat a **2. számú mellékletben** szereplő adatlapon kell bejelenteni, illetve csatolni kell a változást igazoló iratok másolatát. Ezen az adatlapon lehet bejelenteni a **gyes, gyed, szüneteltetés** időpontját is.

A továbbképzési, valamint a vezetőképzési kötelezettség teljesítésének bejelentése

A bejelentésekre a **4. számú mellékletben** szereplő adatlap szolgál. A Rendelet alapján a **munkáltató**

- a továbbképzésre kötelezett munkavállaló kötelező, munkakörhöz kötött és választható továbbképzési kötelezettségének teljesítését a tárgyévut követő év február 28-áig,
- a vezetőképzésre kötelezett munkavállaló

vezetőképzési kötelezettségének teljesítését az arról szóló tanúsítvány bemutatását követő harminc napon belül jelenti a Nyilvántartónak.

Az adatlaphoz mellékelni kell a továbbképzési programon való részvételről a továbbképzés szervezője által kiállított igazolást, illetve a vezetőképzés elvégzéséről szóló tanúsítvány másolatát.

Munkaviszony megszűnése, törlés jelentése

A munkaviszony megszűnésekor, illetőleg tevékenységgel történő felhagyáskor a **7. számú melléklet**ben szereplő adatlapot kell kitölteni és megküldeni a Nyilvántartónak.

Együttműködési kötelezettség a munkavállaló és munkáltató között

Az adatszolgáltatási kötelezettség pontos teljesítéséhez a munkáltató és a munkavállaló között folyamatos együttműködésre van szükség. Az együttműködés a következőkre terjed ki:

- **a munkáltató:** a továbbképzésre kötelezett **munkavállaló továbbképzési kötelezettségének teljesítését a tárgyévet követő év február 28-ig, a vezetőképzésre kötelezett munkavállaló vezetőképzési kötelezettségének teljesítését az arról szóló tanúsítvány bemutatását követő 30 napon belül** jelenti a működési nyilvántartás felé, mellékelve a továbbképzés szervezője által kiállított igazolás, illetve a vezetőképzés elvégzéséről szóló tanúsítvány másolatát. A munkáltató az igazolást a munkavállaló részére kötelese átadni.

- **munkavállaló:** a működési nyilvántartásba vételhez szükséges adatokat munkába lépésekor, az adatokban bekövetkezett változásokat 30 napon belül, a továbbképzési, illetve a vezetőképzési kötelezettség teljesítését az arról szóló igazolás, illetve tanúsítvány kézhezvételét követő **30 napon belül köteles a munkáltatónak** bejelenteni és rendelkezésére bocsátani az igazolásra szolgáló iratok másolatát,

- a nyilvántartásba vett személy a nyilvántartásba vételről szóló igazolást továbbképzési időszaka végéig, illetve – a Rendeletben részletezett esetekben – személyes gondoskodást nyújtó tevékenységének megszűnéséig köteles megőrizni.

A Nyilvántartó eljárásrendje

A Nyilvántartó a beérkezett megkereséseket/bejelentéseket **30 munkanapon belül dolgozza fel** az alábbiak szerint:

Amennyiben az ügyfelek működési nyilvántartással kapcsolatos **bejelentést** küldenek, úgy:

- az 1. számú bejelentések kapcsán minden esetben visszajelzést küld (regisztrálást követően egyéni igazolást, elutasítás esetén tájékoztatást ad annak okáról) a feladási e-mail címre;
- a beküldött 2.számú bejelentések kapcsán a szünetelés végének, illetve névváltozás bejelentésekor új egyéni igazolást állít ki és küld meg a bejelentési e-mail címre, egyéb esetben visszajelzést nem küld;
- a beküldött 4. és 7. számú bejelentéseket a nyilvántartásban rögzíti, ennek megtörténtéről külön értesítést nem küld;

Az e-mailben beérkezett (mukodesi.nyilvantartas@nszi.hu) dokumentumokat postai úton nem szükséges megküldeni.

A Nyilvántartó telefonos ügyfélszolgálatot nem végez, de **visszahívást** a Nyilvántartó fenti e-mail címén lehet kérni név és telefonszám megadásával, melynek kapcsán a Továbbképzési Minősítő és Koordinációs Iroda munkatársa felveszi a kapcsolatot tájékoztatás, segítségnyújtás céljából az igénylővel.

Új időszaki igazolást a Nyilvántartótól honlapunk alábbi linkjén található releváns excel tábla .pdf formátumú megküldésével tud **az intézményvezető/ egyéni bejelentő** igényelni https://nszi.hu/szakmai-tevekenysegek/szemelyes-gondoskodast-nyujto-szocialis_gyermekjoleti-es-gyermekvedelmi-intezmenyek-mukodesi-nyilvantartasa).

A Nyilvántartó feladatai során ellátja a személyes gondoskodást nyújtó és vezetői megbízással rendelkező személyek működési nyilvántartáshoz kapcsolódó Rendeletben meghatározott írásbeli és elektronikus bejelentések rögzítését (napi átlag 120 db e-mail és csatolmányai), továbbá a postai úton érkezett küldemények (heti átlag 5 db), egyéni igazolások elkészítését és kiadását, a feladatkörébe tartozó dokumentumokkal kapcsolatos iratkezelési feladatokat.

Feladatain felül tájékoztatás céljából eleget tesz az ügyfelek által kért telefonos visszahívásoknak (napi átlag 30 visszahívás). Írásbeli tájékoztatásokat készít és küld meg az ügyfelek számára a működési nyilvántartással kapcsolatos szakmai álláspontokról, adategyeztetést végez az intézmények munkavállalói kapcsán, elkészíti az Intézet honlapjára és a SZÁP felületére felkerülő szakmai anyagokat és segédleteket, szükség esetén részt vesz a Rendelet módosításának kidolgozásában.

Továbbképzési Minősítő és Koordinációs Iroda

Az Iroda feladatai

A továbbképzési rendszert a személyes gondoskodást végző személyek részére a 9/2000 (VIII.4.) SZCSM rendelet (a továbbiakban Tkr.) szabályozza. Tevékenysége körében főbb feladatai:

- közreműködni a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi terület továbbképzéseit érintő döntések és jogszabályok előkészítésében;
- működtetni és fejleszteni a szociális ágazat továbbképzési rendszerét;
- közreműködni egyes továbbképzési programok minősítésében, illetve végezni egyes továbbképzési programok minősítését;
- egyes továbbképzések szakmai felügyelete keretében – a Szociális Továbbképzési Minősítő Testület bevonásával – nyomon követni a minősített továbbképzési programok megvalósítását, kivizsgálni a továbbképzésekkel, illetve a továbbképzésekhez kapcsolódó számonkérésekkel kapcsolatos bejelentéseket, panaszokat és szükség szerint intézkedést kezdeményezni;
- ellátni a Szociális Továbbképzési Minősítő Testület titkársági feladatait;
- jogszabályokban meghatározott adatszolgáltatást végezni.

A továbbképzések fajtái és céljai

Kötelező továbbképzések: A teljes ágazat tekintetében szükséges, lényeges alapkompenciák megszerzésére irányuló szakmai továbbképzés, amelyet az NSZI és az egyházi módszertani kijelöléssel rendelkező egyház szervezhet.

Munkakörhöz kötött továbbképzések: Az adott

munkakörhöz, illetve az adott munkakör esetében érintett ellátotti csoportokhoz kapcsolódó speciális ismeretek megszerzésére irányuló szakmai továbbképzés. Ilyen típusú képzést az NSZI, az egyházi módszertani kijelöléssel rendelkező egyház és a Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft. szervezhet.

Választható továbbképzések: Az egyéni érdeklődés figyelembevételével, további ismeretek megszerzésére irányuló szakmai továbbképzések, melyeket bármely természetes személy, jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet szervezhet.

A szakmai továbbképzések típusai

Szakmai tanfolyam: Elméleti és gyakorlati foglalkozásokat tartalmazó, számonkéréssel végződő szakmai témaköröket feldolgozó képzés legalább 20 órában. A részvétellel 20 és 50 közötti továbbképzési pont szerezhető. A tanfolyamon az ajánlott maximális létszám 35 fő.

Szakmai személyiségfejlesztő foglalkozás: Csoportmunkát, esetmegbeszélő és szupervíziós csoportfoglalkozást tartalmazó szakmai önismeretet, készséget, képességet fejlesztő képzés legalább 25 órában. A részvétellel 25 és 35 közötti továbbképzési pont szerezhető. A foglalkozáson az ajánlott maximális létszám 20 fő.

Szakmai tanácskozás: A szociális területet érintő témakörökben szervezett, legalább öt előadásból álló rendezvény. A részvétellel 5 és 10 közötti továbbképzési pont szerezhető. A rendezvényen nincs ajánlott maximális létszám.

Szakmai műhely: Egy-egy szakmai témát érintő rendezvénysorozat, amelynek egy év alatt minimum hat fórumot kell tartalmaznia. A részvétellel 10 és 20 közötti továbbképzési pont szerezhető. A foglalkozáson az ajánlott maximális létszám 25 fő.

Külföldi vagy hazai tanulmányút: Legalább háromnapos, egy adott szakmai téma tanulmányozására, gyakorlati tapasztalatok elsajátítására szervezett tapasztalatcsere. A részvétellel 10 és 20 közötti továbbképzési pont szerezhető. A tanulmányúton nincs meghatározott maximális létszám.

Szakmai e-learning: Szakmai témaköröket feldolgozó, elméleti és gyakorlati tartalmú, számonkéréssel végződő kurzus legalább öt órában. A részvétellel 4 és 20 közötti továbbképzési pont szerezhető. A képzésen nincs felső létszámkorlát.

Szakmai blended-learning: Egyes szakmai

témaköröket feldolgozó, legalább 4 órás kontakt és legalább 4 órás online foglalkozás, amely számonkéréssel végződik. A részvétellel 4 és 20 közötti továbbképzési pont szerezhető. A képzésen az ajánlott maximális létszám 35 fő.

Szakmai terepgyakorlati továbbképzés: Oktató által a hallgatóra bízott szakmai feladatok elvégzésével egyidejűleg, terepgyakorlatok keretében egyes szakmai témaköröket legalább öt órában feldolgozó, számonkéréssel végződő képzés. A részvétellel 4 és 20 közötti továbbképzési pont szerezhető. A képzésen az ajánlott maximális létszám 7 fő/terepnár, maximum 15 fő.

A szakmai továbbképzések minősítési érvényességi ideje

A képzésszervezők elfogadott pályázataik kapcsán – a Tkr.-ben meghatározottak szerint – kétféle időszakra szóló minősítést kaphatnak a továbbképzés típusa szerint:

Három évre szóló érvényes minősítést kaphat:

- a szakmai tanfolyam,
- a szakmai személyiségfejlesztő foglalkozás,
- a szakmai e-learning,
- a szakmai blended-learning,
- a terepgyakorlati továbbképzés.

Egy évre érvényes minősítést kaphat:

- a szakmai tanácskozás,
- a külföldi vagy hazai tanulmányút,
- a szakmai műhely.

Választható továbbképzések minősítési eljárása, lebonyolítása

A továbbképzést szervező a képzés teljes dokumentációját minősítésre megküldi az NSZI részére elektronikus úton. A választható továbbképzések engedélyezési eljárása díjköteles. A benyújtások negyedévente történnek. A továbbképzési program formai és szakmai ellenőrzését, továbbá a pontérték meghatározását az NSZI végzi el. Az engedélyezett képzések közzétételre kerülnek az NSZI és a Szociális Ágazati Portál (a továbbiakban: SZÁP) honlapján. Mind az engedélyezett, mind az elutasított képzési programokról az NSZI értesítést küld a program szervezőjének.

A képzésszervezők kötelezettségei a minősített továbbképzési programok esetében

Amennyiben egy adott képzés megszervezésre kerül, a képzés megkezdése előtt 10 nappal szükséges megküldeni a Bejelentőt az NSZI részére

- A lezajlott képzésről szükséges Beszámolót küldeni az NSZI részére a képzés utolsó napját követő következő hónap utolsó napjáig. A Beszámolónak tartalmaznia kell a képzést elvégzők névsorát a képzés elvégzéséről kiadott Igazolás számával együtt, továbbá az elégedettségi kérdőívek egységesített eredményét.
- Minden év február utolsó napjáig meg kell küldeni az előző évben nem indított képzéseket.

Kötelező és munkakörhöz kötött továbbképzések minősítési eljárása, lebonyolítása

A továbbképzési programok benyújtása folyamatos és elektronikus úton kerül megküldésre az NSZI részére. A minősítési eljárást a Szociális Minősítő Testület (a továbbiakban: SZTMT) Ügyrendje szabályozza. A 2021. évben került felállításra a Szociális Továbbképzési Minősítő Testület, amely 13 tagból áll és az Intézethez beérkező személyes gondoskodást nyújtó személyek számára nyújtott munkakörhöz kötött és kötelező továbbképzések szakmai bírálatát látja el. Az SZTMT munkáját a Tkr. által előírt Titkárság segíti. A Testület alakuló ülésén elfogadásra került Ügyrend tartalmazza a Testület működésével, valamint a Testület és a Titkárság közötti feladatmegosztással kapcsolatos részletes szabályokat, továbbá a minősítésre benyújtott továbbképzések engedélyezési eljárását. Ennek megfelelően, a Testület a Tkr.-ben foglaltak szerint negyedévente Testületi ülést tart, melyen az aktuális szakmai kérdések, feladatok kerülnek megvitatásra.

Az Ügyrendnek megfelelően a minősítésre beérkező kötelező és munkakörhöz kötött továbbképzési pályázatok formai ellenőrzésére a Titkárságnak két munkanap áll rendelkezésére. A formai ellenőrzést követően a Titkárság a pályázatot a Testületnek megküldi szakmai ellenőrzésre és a továbbképzési pontok meghatározására. A Testületnek 10 munkanapon belül megküldi a szakmai bírálat eredményét a Titkárságnak, majd a Titkárság két munkanapon belül az elfogadásra kerülő képzési programokat közzéteszi az NSZI (<https://nszi.hu/szakmai-tevekenysegek/kepzes/szocialis-szakmai-tovabbkepzesek/3-tovabbkepzesi-jegyzekek>) és a SZÁP honlapján.

Megvalósult továbbképzések ellenőrzése

Az NSZI a Testület bevonásával a vezetőképzés, a választható, a kötelező és a munkakörhöz kötött tovább-

Az ügymenet táblázatos formája a határidőkkel

Határidők továbbképzési jegyzékben történő megjelentetéshez			Bejelentési kötelezettségek	Beszámolási kötelezettségek	Bejelentési kötelezettségek nem indított programokról
Negyedév	Továbbképzési jegyzék közzététele	Közzétételbe bevonható programok benyújtási határideje	Indítási bejelentés a Rendelet 2/A. sz. melléklete	Megvalósított programokról (kivéve szakmai e-learning esetén) a Rendelet 3. sz. melléklete	Nem indított programokról a Rendelet 4. sz. melléklete
I.	március 31-ig	október 1.- december 31.	A továbbképzési program indítását	A továbbképzés zárónapját	A nem indított továbbképzést
II.	június 30-ig	január 1.- március 31.	megelőzően legalább 10 munkanappal	követő hónap utolsó napjáig	követő év február 28-ig
III.	szeptember 30-ig	április 1.- június 30.		Szakmai e-learning esetén:	
IV.	december 31-ig	július 1.- szeptember 30.		a tárgyévet követő február 28. napjáig	

1.sz. tábla a minősített választható továbbképzések eljárásrendjéről

bképzések szakmai felügyelete keretében nyomon követi a minősített továbbképzési programok megvalósítását, kivizsgálja a továbbképzésekkel, illetve a továbbképzésekhez kapcsolódó számonkérésekkel kapcsolatos bejelentéseket, panaszokat.

Az ellenőrzés módszerei, eszközei**Felszólítások**

A képzésszervezők által beküldött bejelentőlapok, beszámolók (Tkr. 2., 2/A., 3., 4., számú mellékletei) adatainak ellenőrzése során megállapított eltérések, hiányosságok esetén - határidő kitézése mellett - a képzésszervezők felszólításra kerülnek. A felszólítások elektronikus úton kerülnek megküldésre.

Helyszíni vizsgálat

A képzésszervező monitoring listára kerül, amennyiben határidőre nem tesz eleget az eltérések megszüntetésére vonatkozó felszólításnak, és megtörténik az adott képzésszervező helyszíni ellenőrzésre történő kijelölése. A továbbképzések helyszíni vizsgálata kiterjed a nyilvántartás vizsgálatára, továbbá a továbbképzések szakmai színvonalának, a továbbképzést lehetővé tevő technikai feltételek meglétének. A monitoringra javasolt továbbképzési programok vonatkozásában a képzésszervezővel telefonon előzetes egyeztetés történik az ellenőrzés időpontjáról és a vizsgálni kívánt továbbképzési program(ok) engedélyszámáról, ezt követően történik a hivatalos, elektronikus úton történő kiértékelés megküldése. Ha a továbbképzést szervező a felhívásnak határidőben



nem tesz eleget, a képzésszervező továbbképzés szervezési joga felfüggesztésre kerül, a felfüggesztés időtartama alatt nem jogosult továbbképzés szervezésére. A továbbképző szervezet az NSZI jogsértő intézkedése esetén panaszt nyújthat be a szociálpolitikáért felelős miniszterhez.

A Továbbképzési Minősítő és Koordinációs Iroda folyamatosan aktualizálja az összes érvényes vezetőképzést, szabadon választható, munkakörhöz kötött és kötelező minősített szociális továbbképzések keresőtábláit. A képzők és képzésre jelentkezők számára így könnyen használható és egyértelmű a képzések közti válogatás. A továbbképzések szakmai felügyelete keretében nyomon követi a minősített továbbképzések megvalósítását. Feldolgozza az évi közel 1200 beküldött továbbképzéssel kapcsolatos képzésindítási bejelentőlapot és beszámolót, valamint a megelőző évben nem indított továbbképzési programokról szóló bejelentéseket. A beküldött adatok alapján folyamatosan statisztikát készít a továbbképzési és vezetőképzési programokról. A minősítési eljárást kötelező és munkakörhöz kötött pályázatok esetén a Szociális Továbbképzési Minősítő Testület bevonásával, választható pályázatok tekintetében az Iroda saját hatáskörében végzi.

Vezetőképzés minősítési eljárása, lebonyolítása

Vezetőképzést az NSZI által kijelölt képzésszervező felsőoktatási intézmény (továbbiakban: képzésszervező) végezhet, a szociálpolitikáért felelős miniszter által jóváhagyott, a minisztérium honlapján közzétett oktatási program alapján. A képzésszervező képzési szintenként és szakaszonként külön kérelem benyújtására köteles elektronikus úton

az NSZI felé. A benyújtás folyamatos, a képzésszervező köteles kérelmenként minősítési díjat fizetni. Az NSZI elvégzi a formai és szakmai ellenőrzést, majd amennyiben a program elfogadásra kerül, 15 napon belül megküldi a minisztérium felé. A kijelölésről a beküldéstől számított 30 napon belül a miniszter dönt. A kijelölésről a miniszter által vezetett minisztérium értesíti a képzésszervezőt, aki a döntést tartalmazó értesítés átvételét követően kezdheti meg a vezetőképzést. Az oktatási programban foglaltak megvalósulását az NSZI jogosult ellenőrizni. Ha az NSZI az ellenőrzés során megállapítja, hogy a képzésszervező az oktatási programban vagy a 10/B. § (1) bekezdése szerinti kérelmében foglaltaktól eltér, határidő tűzése mellett felhívja a képzésszervezőt a jogszerű tevékenység folytatására. Amennyiben a képzésszervező az (1a) bekezdés szerinti felhívásnak határidőben nem tesz eleget, az NSZI a folyamatban lévő képzést azonnali hatállyal felfüggeszti, és a felfüggesztéstől számított 5 napon belül kezdeményezi a miniszternél a kijelölés visszavonását. A képzésszervező a miniszter részére minden év január 31-ig beszámolót készít az előző évben lebonyolított képzésekről.

Változások és fontos tudnivalók a vezetőképzésben

A 2018. július 1-vel megszűnt szakvizsga rendszer helyett új képzési rendszer jött létre, mely a szakmai ismeretek bővítését, a szakmai személyiségfejlődést és a megújulást előtérbe helyező továbbképzési struktúra kialakítását célozta meg. Egyrészt a 25/2017. (X.18.) EMMI rendelet (továbbiakban: Vkr.) kifejezetten a vezetői munkakörben tevékenykedők továbbképzését

szabályozza, míg a Tkr. a szakemberek továbbképzésére fókuszál.

- A Vkr. alapján továbbképzésre kötelezett vezető beosztású személyek számára a vezetőképzés olyan jogszabály alapján szervezett képzés, melynek célja a vezetői tevékenységhez szükséges alkalmasság és kompetenciák gyakorlatorientált fejlesztése. Szintjei: alapozó (alap/mester vezetőképzés a Vkr.-ben meghatározottak szerint) és a megújító képzés. A vezető az alap/mester vezetőképzés keretében a vezetői megbízás kezdetétől számított egy éven belül alapozó képzés teljesítésére, majd a teljesítés időpontjától számított **4 éven belül (ezt követően négyévenként) megújító képzés teljesítésére köteles.** A vezetőképzésre kötelezett esetében a vezetőképzés rá irányadó szintjére, illetve szakaszára vonatkozó képzési díj, vizsgadíj, valamint pótvizsgadíj a munkáltatót terheli. A munkáltató a kötelező vezetőképzés miatti távollét idejére munkaidő-kedvezményt és távolléti díjat köteles biztosítani.
- A Tkr. által előírt továbbképzésre kötelezett számára a továbbképzés három rendszertani elemből áll minden szakdolgozó és vezető tekintetében: minősített kötelező, minősített munkakörhöz kötött és minősített választható továbbképzésekből végzettségüktől függő pontszámok hozzárendelése mellett. A továbbképzési időszak négy év, amely időszak alatt a felsőfokú végzettséggel rendelkező személyeknek 80, az egyéb szakképesítéssel rendelkező személyeknek 60 pontot szükséges megszerezniük a Tkr. 3/A. §-ában foglaltak szerinti százalékban. A munkáltató köteles az éves továbbképzési tervben szereplő munkavállaló számára a továbbképzésen való részvétel idejére munkaidő-kedvezményt biztosítani, erre az időre távolléti díjat fizetni, a továbbképzés részvételi díját viselni.

A Vkr. 1.§ (2) bekezdése felsorolja kikre nem vonatkozik a vezetőképzés elvégzése, így „felmentést” biztosít annak teljesítése alól, **de nem a továbbképzési kötelezettség alól.** Ugyanakkor a Tkr. 2. § (6) ad) szakasza alapján, teljesíti továbbképzési kötelezettségét az, aki vezetői munkakörben dolgozik, és a foglalkoztató intézmény vezetőjének engedélyével a Vkr. szerinti vezetőképzés **alapozó képzésének** keretében annak sikeres elvégzéséről tanúsítványt szerez, ideértve a Vkr. 1.

§ (1) bekezdése szerinti személyeken túl a szociális intézmény, a gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmény vezetőjének helyettesét, gazdasági vezetőjét, vezető szakápolóját, valamint az integrált és a közös igazgatású intézmény önálló szervezeti egységének vezetőhelyettesét is. Az alapozó képzés elvégzését követően, a Tkr. alapján kötelezett vezető beosztású személyek következő továbbképzési időszakokban a Tkr. szerint kötelezettek továbbképzésre.

A vezetőképzésre a miniszter által kijelölt szerv által vezetett jelentkezési és képzésszervezési nyilvántartás elektronikus felületén kell jelentkezni (ismertebb nevén: OJKF felület). A jelentkezés elfogadásának feltétele a képzési díj megfizetése. Vezetőképzést kizárólag az arra engedéllyel rendelkező képzésszervező indíthat. A képzésszervező minden év januárjában közleményt jelentet meg a honlapján az adott évben meghirdetett képzésekkel kapcsolatban. A Továbbképzési Minősítő és Koordinációs Iroda az engedéllyel rendelkező képzők összesített listáját honlapján – tájékoztatás céljából – megjelenteti, folyamatosan frissíti (<https://nszi.hu/szakmai-tevekenysegek/kepzes/vezetokepzes>).

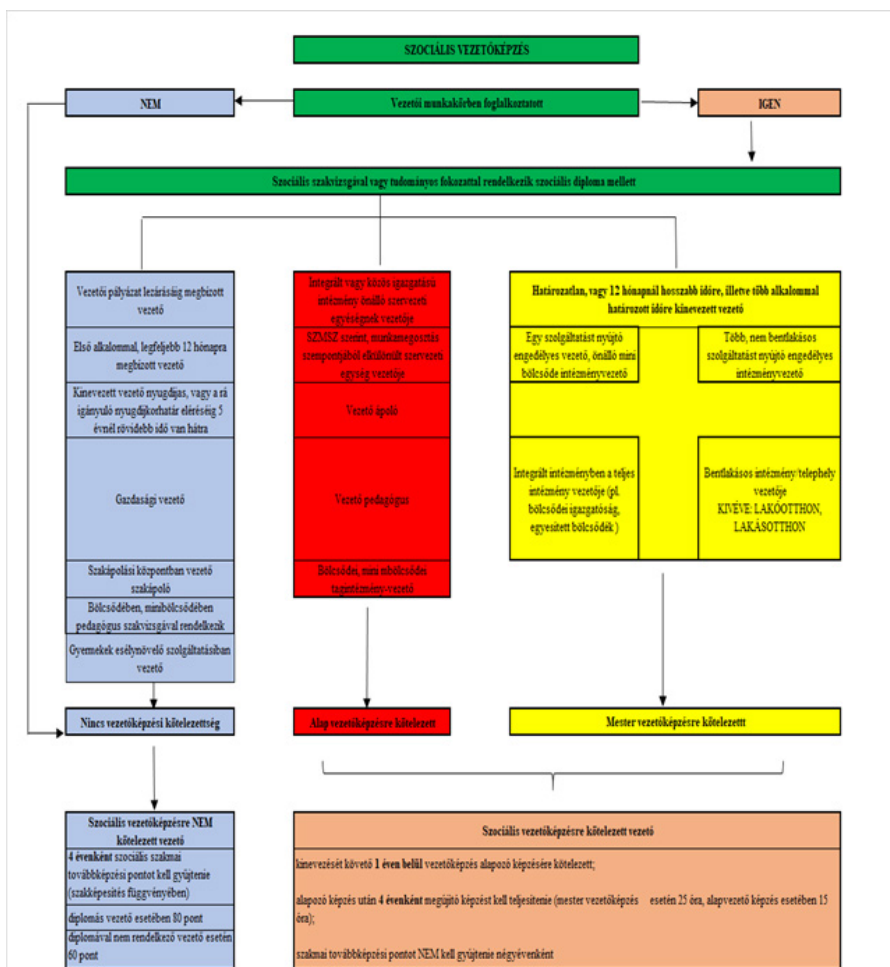
Szociális Képzési, Koordinációs Iroda és Vizsgálóközpont

Szociális szolgáltatásokat végzők képzései

Az Iroda a szociális ágazati – egyes szociális szolgáltatásokat végzők - képzési feladatainak körében elősegíti az Belügyminisztérium tanfolyami képzésekkel összefüggő döntés-előkészítő munkáját. Az egyes szociális szolgáltatásokat végzők képzéséről és vizsgakövetelményeiről szóló 81/2004. (IX. 18.) ESZCSM rendelet 2022. január 1-jei hatályos rendelkezései értelmében a Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (továbbiakban: NSZI) az alábbi képzéseket szervezheti:

- a) a családsegítés vonatkozásában az adósságkezelési tanácsadó,
- b) a támogató szolgálat,
- c) a falu- és tanyagondnoki szolgálat vonatkozásában a falu- és tanyagondnoki,
- d) a közösségi pszichiátriai ellátás,
- e) a komplex támogatási szükségletmérő,
- f) az óvodai és iskolai szociális segítő,
- g) a szociális diagnózist készítő eszményrendszer,
- h) szenvedélybeteg közösségi ellátása és alacsony-küszöbű ellátása,
- i) a fogyatékosügy tanácsadó,
- j) az utcai szociális munka

A szociális vezetőképzés felépítése



2.sz. tábla a szociális vezetőképzés felépítéséről

AZ NSZI a szociális ágazati képzések megvalósításához országos képzőhelyet és képzőhely-hálózatot hoz létre és működtet. Éves ütemterv alapján szervezi a képzéseket. Részt vesz a képzéshez szükséges oktatási anyagok kidolgozásában, fejlesztésében. Folyamatos kapcsolatot tart a képzésben résztvevőkkel, információt ad, segítséget nyújt a képzések lebonyolításához.

Elkészített és közzéteszi a minden év februárjában megjelenésre kerülő, a jogszabályban előírt képzésekről szóló közleményt a honlapon és a SZÁP-on, összeállítja és aktualizálja a honlapra felkerülő szakmai anyagokat.

Az adósságkezelési tanácsadó képzés

Az adósságkezelési tanácsadó képzés felkészíti a tanfolyam résztvevőit a szociális törvényben szabályozott adósságkezelési szolgáltatás keretében ellátandó tanácsadói munka elvégzésére. Az adósságkezelési szolgáltatás a szociálisan rászorult személyek részére nyújtott lakhatást segítő természetbeni ellátás, amely egyrészt a lakásfenntartással összefüggő eladósodás megelőzésére, másrészt hátralék felhalmozódás es-

etén az adósság konszolidációjára irányuló pénzügyi támogatásokat és személyes tanácsadói tevékenységet foglalja magában.

A képzés során az adósságkezelési szolgáltatásban dolgozó szociális szakemberek olyan szociológiai, szociálpolitikai, jogi, mikroökonómiai és háztartás-gazdaságtani, kommunikációs, továbbá módszertani ismereteket, valamint gyakorlati tapasztalatot szereznek, mely révén professzionális feladatellátásra válnak képessé. A képzés óraszám: 120 óra.

A támogató szolgálattal kapcsolatos képzés

A képzés az alábbi két tevékenységre készít fel:

- **Segítő munkakör képzés**, amely a fogyatékosággal összefüggő speciális szállítási igényekkel rendelkező személyek biztonságos szállításának ismeretével, annak megfelelő alkalmazására készíti fel a szakembereket, 80 órás képzés keretein belül.

- **Gondozó/terápiás munkatárs munkakör képzés**, amely olyan gyakorlatorientált szakember képzés, ahol a fogyatékos személyek speciális alapápolási és gondozási ellátását, illetve speciális képességek folyamatos fejlesztését, aminél önállóbb életviteli

készségek javítását és a szakszerű segítségnyújtást biztosítják a célcsoport saját lakókörnyezetében. A képzés óraszám 160 óra.

A képzések három helyszínen valósulnak meg:

- Motiváció Mozgássérülteket Segítő Alapítvány, Budapest
- Speciális Szükségletűekért Alapítvány, Debrecen
- Magyar Vöröskereszt Somogy Megyei Szervezet

A falu- és tanyagondnok képzés

A képzés célja a falu- és tanyagondnokok felkészítése a kistelepüléseken, tanyákon végzendő alapfokú szociális szolgáltató feladatok ellátására; a hivatalokkal, intézményekkel, szervezetekkel való kapcsolattartásra; a rászorulóknak megfelelő segítségnyújtásra; emberi kapcsolatok ápolására a település lakosaival, rászorulóival a hagyományok, az összefogás erősítésére, a közösségi alkalmak megteremtésére.

A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SZCSM rendelet szabályozza, hogy falu-, illetve tanyagondnoki munkakörben csak olyan személy foglalkoztatható, akit a foglalkoztatás kezdő időpontjában a munkáltató bejelentett a munkakör betöltéséhez szükséges falu- és tanyagondnoki alapképzésre, és azt a munkakör betöltője a foglalkoztatás kezdő időpontjától számított egy éven belül elvégzi.

A 81/2004. (IX. 18.) ESzCsM rendelet 2/A §. (2) bekezdés alapján a vármegyei önkormányzat végzi a képzés lebonyolítását, annak időpontjáról és helyéről az illetékes várönkormányzat ad további tájékoztatást.

A közösségi pszichiátriai ellátással kapcsolatos képzés

A közösségi pszichiátriai ellátás képzés célja a résztvevők felkészítése arra, hogy a pszichiátriai beteg részére lakókörnyezetében komplex segítséget nyújtson a mindennapi életvitelében, továbbá lehetőség szerint biztosítsa a meglévő képességeinek megtartását, illetve fejlesztését.

A képzésen az vehet részt, aki a 81/2004. (IX. 18.) ESZCSM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 1. § d) pontjában meghatározott munkakörben dolgozik, valamint a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SZCSM rendelet 39/F. – 39/I. § szerinti tevékenységet végez.

A képzést az NSZI az Ébredések Alapítvány – Közössé-

gi Pszichiátriai Centrumával és a Szigony-Útitárs a Komplex Pszicho-szociális Rehabilitációért Közhasznú Nonprofit Kft-vel együttműködve valósítja meg Budapesten. A képzés óraszám: 185 óra

A komplex támogatási szükségletmérő képzés

A támogatott lakhatás a fogyatékos személyek, a pszichiátriai, illetve a szenvedélybeteg részére biztosított ellátás, amely az életkornak, az egészségi állapotnak és az önállósági képességeknek megfelelően, az ellátott önálló életvitelének fenntartása, illetve elősegítése érdekében.

A képzés célja, hogy olyan szakembereket készítsen fel a mérőeszköz használatára, akik képesek az egyéni szükségleteket felmérni, összesíteni és azokat szolgáltatási kimenetelhez illeszteni.

A képzés során 3 területre tud a résztvevő szakosodni: szenvedély-, pszichiátriai és fogyatékos emberekkel történő szükségletfelmérés készítésre.

A képzés óraszám eltérőek szakterületenként:

A képzést az NSZI a Kézenfogva Alapítvány bevonásával valósítja meg.

Az óvodai és iskolai szociális segítő képzés

Szakterület megnevezése	Fogyatékos emberek szükségletmérése	Pszichiátriai beteg emberek szükségletmérése	Szenvedélybeteg emberek szükségletmérése
Elméleti képzési idő	44 óra	34 óra	34 óra
Gyakorlati képzési idő	18 óra	18 óra	18 óra
Összes képzési idő	62 óra	52 óra	52 óra

Az óvodai és iskolai szociális segítő képzés célja az óvodai és iskolai szociális segítő kompetenciájának olyan gyakorlatorientált fejlesztése, amellyel a megszerzett tudás birtokában segítsék a pedagógusokat és a szülőket a felmerülő problémák megoldásában, kiegészítve ezzel a nevelő-oktató munkát.

Munkájuk célja az érintett gyermekek szociális fejlesztése, iskolai előremenetelük támogatása, az esetleges veszélyeztetettség megelőzése.

A tanfolyamot csak a mindenkor érvényes Oktatási Programban felsorolt felsőoktatási intézmények végezhetik, melyek a következők:

1. Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar
2. Eszterházy Károly Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
3. Gál Ferenc Egyetem Egészség- és Szociális Tudományi Kar
4. Kodolányi János Egyetem
5. Nyíregyházi Egyetem
6. Semmelweis Egyetem

A képzés óraszámja 120 óra, szociális felsőfokú végzettség megléte esetén 90 óra.

A szociális diagnózist készítő esetmenedzser képzés

A szociális diagnózist készítő esetmenedzser képzés célja a résztvevők felkészítése arra, hogy a szociális szolgáltatások igénylése során az igénylő problémájának megoldását hatékonyan elősegítse.

A szociális diagnózist készítő esetmenedzser olyan szociális szakember, aki a szociális szolgáltatások igénylése során kulcsszerepet kap.

Feladata:

- az igénylő problémájának megismerése, definiálása, és ennek alapján szükségleteinek megállapítása,
- megfelelő szolgáltatások megállapítása,
- az elérhető szolgáltatások és szolgáltatók feltérképezése,
- az igénylőknek a szolgáltatókhoz történő irányítása.

A szociális diagnózis készítést a járásszékhely településeken működő család – és gyermekjóléti központok végzik.

A képzés óraszámja: 90 óra

Szenvedélybetegek közösségi ellátása és alacsonyküszöbű ellátása képzés

A szenvedélybetegek alacsonyküszöbű ellátásának célja a szenvedélybetegek, az addiktológiai problémával küzdők és közvetlen környezetük elérése, fogadása, aktuális problémájuk kezelése, a lehetséges járulékos ártalmak csökkentése, a változás elindítása és segítése. Az alacsonyküszöbű intézmények, szolgáltatások sajátos módszerei, eszközei, eljárásai alkalmasak lehetnek az igénybevevő súlyosabb testi-lelki károsodásainak, szociális és egyéb veszteségeinek megelőzésére, aktuális állapotának szinten tartása, javítására, további szolgáltatások igénybevételeinek motiválására.

A képzés célja a résztvevő munkatársak felkészítése, hatékony és korszerű szakmai tudással a közösségi ellátás területén.

A képzés óraszámja:

Szenvedélybetegek közösségi ellátása munkatárs képzés esetén 189 óra

Szenvedélybetegek alacsonyküszöbű ellátás munkatárs képzés esetén 173 óra

A fogyatékosügyi tanácsadó képzés

A szociális és gyermekjóléti segítő szakember szakmacsoportba tartozó munkakör ellátásának célja

az illetőségi körébe tartozó fogyatékos személyek számára és érdekében - az önállóságuk figyelembevételével - információ biztosítása és tanácsadás. A cél elérése érdekében a fogyatékosügyi tanácsadók feladatkörét a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998. (IV.30.) NM rendelet (továbbiakban: NM rendelet) szabályozza.

Az NM rendelet 2022. január 1-jétől hatályos 27/A.

§-a értelmében a **fogyatékosügyi tanácsadás feladata:**

- a) **tanácsadás** biztosítása a fogyatékos személy és családtagjai számára, a velük való kapcsolatfelvétel, az **információnyújtás**, a szociális készségek fejlesztése, az ügyintézés, valamint **klubfoglalkozás** és sorstársi csoportok szervezése, működtetése,
- b) **együttműködés** a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatásokat nyújtó szolgáltatókkal, intézményekkel, egészségügyi alap- és szakellátásokat nyújtó egészségügyi szolgáltatókkal, oktatási, képzési szolgáltatásokat nyújtókkal, foglalkoztatási szolgáltatásokat nyújtókkal, közlekedési, sport-, kulturális és egyéb szabadidős tevékenységet nyújtó szervezetekkel, egyéb civil szervezetekkel, érdekvédelmi csoportokkal, valamint egyházi intézményekkel, közösségekkel,
- c) a fogyatékos személyek és családtagjaik számára biztosított **szolgáltatások igénybevételeinek segítése**, ideértve a család- és gyermekjóléti központ által nyújtott szolgáltatásokat,
- d) **közreműködés** egyes életvitelt támogató **eszközök kölcsönzésében** és **speciális szolgáltatások közvetítésében**,
- e) **együttműködés** a szociális diagnózist felállító **esetmenedzserrel** és
- f) **kapcsolattartás** a többi fogyatékosügyi tanácsadóval.

A képzés óraszámja: 180 óra

A képzést az NSZI saját szervezésben valósítja meg.

Az utcai szociális munka képzés

Az utcai szociális munka képzés célja a képzésen résztvevő személy felkészítése a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet 104. §-ában foglalt feladatok ellátására.

Az utcai szociális munkás képzés alapvető célja, hogy hozzásegítse a szakterületen dolgozó munkatársakat a fentiekben már említett, a szakterületet érintő paradigmaváltás elfogadásában és formálja szakmai személyiségüket. Célja még, hogy olyan komplex elméleti és gyakorlati tudást adjon a szociális ellátórendszer e speciális területén, speciális célcsoporttal dolgozó, avagy a jövőben dolgozni kívánó munkatársak számára, amely felkészíti őket az ellátottakkal végzett munka nehézségeire, felvértezi őket a problémákkal, nehézségekkel való megküzdési stratégiák kialakításának gyakorlatával és elősegíti lelki egyensúlyuk megtartását.

A képzést az NSZI az alábbi szervezetek bevonásával valósítja meg:

- Magyar Máltai Szeretetszolgálat, Befogadás Háza a regionális diszpécser szolgálat bevonásával;
- Támasz Alapítvány;
- Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei a regionális diszpécser szolgálat bevonásával, Magyar Máltai Szeretetszolgálat Budapesti intézményei;
- REFOMIX Kft. a regionális diszpécser szolgálat bevonásával;
- Magyar Málta Szeretetszolgálat Komplex Hajléktalanellátó és Rehabilitációs Központ a Szeretetszolgálat szegedi regionális diszpécser szolgálatának és egészségügyi centrumának bevonásával;
- Hajléktalanokat Segítő Szolgálat a Magyar Máltai Szeretetszolgálat veszprémi egészségügyi centrumának és a regionális diszpécser szolgálatnak a bevonásával

A képzés óraszáma: 80 óra

Nevelőszülői képzések, KOP képzések

A helyettes szülők, a nevelőszülők, a családi napközit működtetők képzésének szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint az örökbefogadás előtti tanácsadásról és felkészítő tanfolyamról 29/2003 (V.20.) ESZCSM rendelet alapján az NSZI, azon belül az Iroda engedélyezi a helyettes szülők, nevelőszülők külső intézmények által szervezett képzéseket, nyilvántartásba veszi a képzésben résztvevőket és képzőhelyeket, valamint felel a Központi Oktatási Program szerinti nevelőszülői képzésért.

Vizsgaközpont - Ágazati képzések

Az 1993 óta létező Országos Képzési Jegyzék (a továbbiakban: OKJ) több évtizedes szerkezete teljes átalakuláson esett át. A "Szakképzés 4.0 – A szak-

képzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira" című dokumentum koncepciója jelentősen átformálta a szakképzési és felnőttképzési rendszert. A megvalósításához kapcsolódó jogszabályok 2020. január 1-től léptek hatályba. Az OKJ-ban szereplő Szociális szolgáltatások szakmacsoport szakképesítéseinek nagy része átkerült az új szabályozás értelmében kizárólag iskolai rendszerben oktatható Szakmajegyzékbe. Az iskolarendszerben nappali és esti / munka melletti/ képzésre is van lehetőség, ez utóbbi esetben a képzési idő rövidíthető. Az iskolarendszerben történő képzés jelentős eredménye, hogy képzési költség nem terheli sem a tanulót, sem a munkáltatót. Kifutó jelleggel, az OKJ-s képzés lezárásaként 2022. december 31-ig volt lehetőség szakmai vizsgák szervezésére. Fenti időpontig a Vizsgaközpont OKJ-hoz kapcsolódó feladatkörében országosan ellátta a szakmai vizsgákkal kapcsolatos tartalmi, módszerbeli, szervezési, koordinálási, tájékoztatói, valamint dokumentációs és nyilvántartási feladatokat. Az emberi erőforrások minisztere hatáskörébe tartozó egyes szakképesítések komplex szakmai vizsga szervezésére kijelölt intézményekről szóló 5/2013. (I. 18) EMMI rendelet felhatalmazása alapján a szociális szolgáltatások szakmacsoportba tartozó szakképesítések vonatkozásában felkérésre vizsgát szervezett vizsgaszervezési jogosultsággal nem rendelkező képzők részére, vizsgaszervezői feladatait a komplex szakmai vizsgáztatás szabályairól szóló 315/2013. (VIII. 28.) Kormányrendelet előírásainak megfelelően ellátva. Vizsga-időszakonként (havonta) a szakképzési feladatot ellátó hatóság elektronikus vizsgabejelentő rendszerébe bejelentett vizsgák írásbeli tételigényét folyamatosan rögzítette, nyomon követte, továbbá az iskolai rendszerű szakképzés tekintetében folyamatosan együttműködött a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivattal. Gondoskodott az OKJ szakképesítések központi írásbeli vizsgatételeinek jogszabályok szerinti kidolgozásáról, jóváhagyásáról, expedálásáról.

A szociális ágazat szakképzett munkaerejét az OKJ ideje alatt az iskolai rendszerű képzés és az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés csaknem egyenlő arányban biztosította. A felnőttképzők kivonásával a szociális szakképzés nagymértékben beszűkült, mivel sokan felnőttkorban iskolázódnak be, és az iskolarendszerű képzés kereteit nem tudják vállalni. Fontos azonban, hogy a szociális ellátás minden speciális

területére – elsősorban a szakképzetlen dolgozók ismereteinek és hozzáértésének növelése érdekében – elérhető legyen a megfelelő szakmai tudást kínáló képzés. Alapvető az is, hogy a munkavállalókban tudatosuljon, hogy bizonyos munkakörökben speciális tudásra van szükség.

Mindezek felvetették az ágazati képzések kialakításának igényét, melyhez kapcsolódóan a Vizsgaközpont országos hatáskörrel a képzésekhez kapcsolódóan szervezési, koordinálási, szakmai felügyeleti, módszertani, vizsgaszervezési és nyilvántartási feladatokat lát el. Közreműködik a szociális ágazati képzések szabályozási környezetének kialakításában, a szakmai anyagok véleményezésében. Együttműködik a módszertani szervezetekkel, segítséget nyújt a szociális ágazati képzések résztvevői számára, így különösen szakmai ajánlásokat tesz az ágazati képzések és vizsgáik lebonyolításával kapcsolatban. Ellátja a vizsgaelnökök és a képzők pályázatásával kapcsolatos feladatokat, koordinálja a bíráló bizottságok munkáját. Vizsgaszervezőként a képzések lezárását követően előkészíti és lebonyolítja a záróvizsgát, ehhez kapcsolódó dokumentációs és iratkezelési kötelezettségének eleget tesz. Végzi a szociális ágazati képzések koordinálását, működtetését, a képzések megvalósításának ellenőrzését.

A szociális ágazati képzésekről és vizsgakövetelményekről szóló 14/2022. (IV. 29.) EMMI rendeletben (a továbbiakban: Ákr.) szereplő képzések két csoportba oszthatóak. Az egyik csoportot az innovatív vagy hiánypótló szociális ágazati képzések képviselik, amelyek

- szakképzettséget nem adnak, de megfelelő szakmai tudást kínálnak a felnőttoktatásban részt venni nem tudó, szakirányú szakképzettséggel nem rendelkező, de saját magukat képezni szándékozó munkavállalóknak. Ezen képzések az idős személyek segítőtje, a fogyatékos személyek segítőtje, a pszichiátriai betegek, szenvedélybetegek, hajléktalan személyek segítőtje;
- olyan szakképesítést adnak, amelyek megfelelnek az 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet 3. sz. melléklete alapján a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben a munkakör betöltéséhez szükséges képesítési minimum előírásoknak (demenciával élők gondozója, autista személyek gondozója).

A másik csoporthoz tartoznak azon képzések, melyek az OKJ-t felváltó Szakmajegyzékben nem szerepelnek,

ezért szükséges iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben azokat ágazati képzésként biztosítani. Ide tartoznak a rehabilitációs kutya kiképzője, a mozgássérültet segítő kutya kiképzője, a jelző kutya kiképzője, a vakvezető kutya kiképzője, a jelnyelvi tolmács és a siket jelnyelvi tolmács képzések. A felsorolt képzések elengedhetetlenek a fogyatékos emberek társadalmi integrációjához és esélyegyenlőségük biztosításához.

A szakirányú végzettségként elismert képzések az adott célcsoport ellátásához szükséges szakmai tudás és gyakorlati ismeretek átadását biztosítják. Tekintettel arra, hogy a demográfiai tendenciák alapján egyre nagyobb számban kerülnek be az ellátórendszerbe demenciával vagy autizmussal élő személyek, szükség van egyre több ilyen jellegű, speciális ismerettel rendelkező szakemberre. A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet 3. számú mellékletében foglaltak alapján, az intézményvezető a pszichiátriai beteg, szenvedélybeteg, demenciával élő, autista személyeket gondozó bentlakást nyújtó intézmények esetén köteles a gondozó, ápoló és terápiás munkakörök vonatkozásában az adott szakmai egységben munkakörönként legalább 1-1 fő szakirányú végzettséggel rendelkező munkavállalót alkalmazni.

– **A demenciával élők gondozója képzés**

Az OKJ-ban Demencia gondozó megnevezés alatt szerepelt, a Szociális gondozó és ápoló ráépüléseként. A képzési programban megadott szakmai előképzettség birtokában 300 órás képzési idővel valósul meg.

Tartalma:

- a) megismeri a demencia betegség kórélettani jellemzőit, a betegséghez kapcsolódó diagnosztikai és terápiás eljárásokat, szolgáltatásokat; intézményi és intézményen kívüli környezetben is képessé válik a demenciával élő személy komplex ellátására, a demenciával élő személy szükségleteihez igazodó személyes szolgáltatásnyújtás kialakítására;
- b) a megszerzett tudás birtokában kialakítja a demenciával élő személy személyre szabott foglalkoztatását, képessé válik hozzátartozók támogatására;
- c) felismeri és azonosítja a demenciával élő személy még meglévő önálló életviteléhez szükséges hiányterületeket, azok pótlásához használja a rendelkezésre álló szociális, egészségügyi és egyéb eszközrendszereket;

- d) képessé válik szakszerűen hozzásegíteni a gondozottat az élet értelmes és számára élvezhető megéléséhez és a leépülési folyamat lezárásaként az élet elengedéséhez.

– **Az autista személyek gondozója képzés**

Képzési ideje 250 óra (amennyiben végzettsége megfelel az 1/2000. (I. 7.) SZCSM rendeletben feltüntetett ápoló, gondozó munkakörben elfogadott végzettségnek), illetve 600 óra (ha elvégezte a fogyatékos személyek segítője képzést).

Tartalma:

- a) elméleti és gyakorlati alapismereteket szerez az autizmuspektrum fogalomról, tüneteiről, az autizmusban érintett személyek szükségleteiről, a hatékony támogatás lehetőségeiről, kiemelt tekintettel a felnőttkorra
- b) megismeri az autizmusbarát környezet kialakításának szempontjait, valamint a stressz-megelőzés és -kezelés technikáit, megismeri a segítő személyektől elvárható hatékony és etikus viselkedést, kommunikációs stílust.

A szakirányú szakképzettséggel nem rendelkező, saját magukat képezni szándékozó munkavállalók részére az ágazati képzések a munkakörbe tartozó tevékenységek szakszerű elvégzését támogató kompetenciabővítést és tudásátadást nyújtanak, melyek során a szakképzetlen személyek szakértelmének, szakmai rálátásának és célcsoport specifikus ismereteinek bővítése egységes szabályok és egységes szakmai tartalom mentén valósul meg. Az ágazatban jelentős számban dolgoznak szakképzetlen személyek. A segítő képzés hosszú távú célkitűzése a szakképzettséggel nem rendelkező személyek ágazat iránti elköteleződésének elmélyítése és az ágazat profiljába tartozó szakma jövőbeni megszerzésének elősegítése, támogatása.

Házi segítségnyújtásban, jelzőrendszeres házi segítségnyújtásban, nappali ellátásban – ide nem értve a pszichiátriai betegek nappali ellátását –, valamint bentlakást nyújtó ellátásban a szakirányú szakképesítéssel nem rendelkező segítő – ideértve az általános iskolai végzettséggel rendelkező személyt is –, gondozó, valamint ápoló munkakörökben foglalkoztatottak az 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet 6. §. (15) bekezdése alapján kötelesek a munkakörüknek megfelelő, az Ákr. 1. § (1) bekezdés c)-e) pontjában meghatározott képzés teljesítésére a foglalkoztatásuk megkezdését követő egy éven belül.

– **Az idős személyek segítője képzés**

Képzési ideje 300 óra, általános iskolai végzettséggel rendelkezők részére.

Tartalma:

- a) a szakképzett ápoló vagy gondozó (a továbbiakban együtt: gondozó) munkakörben foglalkoztatott személy közvetlen irányítása és felügyelete mellett képessé válik arra, hogy az idős személy egyes alapvető szükségleteinek kielégítésében tevékenyen részt vegyen;
- b) a képzés során kialakított, továbbfejlesztett kompetenciák birtokában a gondozó irányítása mellett aktívan közreműködik a szociális szolgáltatások szakmai programjának megvalósításában;
- c) az idős ember sajátos szükségleteinek gondozó által történő felmérését követően, a gondozóval együttműködve képessé válik az ápolási, gondozási folyamatok egyes - kompetenciájába tartozó - részfeladatainak elvégzésére, a megszerzett tudás birtokában tevékenységével hozzásegíti a gondozót a szakmai feladatok hatékonyabb megoldásához.

– **A fogyatékos személyek segítője képzés**

Képzési ideje 300 óra, általános iskolai végzettséggel rendelkezők részére.

Tartalma:

- a) a szakképzett ápoló vagy gondozó munkakörben foglalkoztatott személy közvetlen irányítása és felügyelete mellett képessé válik arra, hogy a fogyatékos személy egyes alapvető szükségleteinek kielégítésében tevékenyen részt vegyen;
- b) a képzés során kialakított és továbbfejlesztett kompetenciák birtokában a gondozó irányítása mellett aktívan közreműködik a szociális szolgáltatások szakmai programjának a megvalósításában;
- c) képessé válik a személyes szükségletek kielégítésére mindazon feladatok tekintetében, melyek nem igényelnek gondozói beavatkozást;
- d) a képzés során kialakított, továbbfejlesztett kompetenciák birtokában a gondozó irányítása és felügyelete mellett részt vesz az egyéni fejlesztési, gondozási, illetve rehabilitációs terv megvalósításában;
- e) képessé válik arra, hogy a fogyatékossgal élő embert támogassa az önálló tevékenységek és a személyes környezet kialakításában;

- f) a fogyatékos személy sajátos szükségleteinek gondozó által történő felmérését követően, a gondozóval együttműködve képessé válik az ápolási, gondozási folyamatok egyes - kompetenciájába tartozó - részfeladatainak elvégzésére, tevékenységével hozzásegíti a gondozót a szakmai feladatok hatékonyabb megoldásához.

– **A pszichiátriai betegek, szenvedélybetegek, hajléktalan személyek segítője (PSZH segítő) képzés**

Képzési ideje 300 óra, általános iskolai végzettséggel rendelkezők részére.

Tartalma:

- képessé válik arra, hogy szakképzett ápoló vagy gondozó munkakörben foglalkoztatott személy közvetlen irányítása és felügyelete mellett a pszichiátriai vagy szenvedélybetegséggel, továbbá hajléktalansággal (a továbbiakban együtt: pszichoszociális probléma) küzdő személy egyes alapvető szükségleteinek kielégítésében tevékenyen részt vegyen;
- a képzés során kialakított, továbbfejlesztett kompetenciák birtokában a gondozó irányítása mellett aktívan közreműködik a szociális szolgáltatások szakmai programjának a megvalósításában;
- képessé válik a pszichoszociális problémákkal küzdő személyek személyes szükségleteinek felmérésében történő közreműködésre, a személyes szükségletek kielégítésére mindazon feladatok tekintetében, amelyek nem igényelnek gondozói beavatkozást;
- képessé válik arra, hogy a pszichoszociális problémákkal küzdő személyeket támogassa az önálló tevékenységek és a személyes környezet kialakításában;
- pszichoszociális problémákkal küzdő személyek sajátos szükségleteinek gondozó által történő felmérését követően, a gondozóval együttműködve képessé válik az ápolási, gondozási folyamatok egyes - kompetenciájába tartozó - részfeladatainak elvégzésére, tevékenységével hozzásegíti a gondozót a szakmai feladatok hatékonyabb megoldásához.

A fogyatékosügyei szakterületet érintő képzések korábban az OKJ-ban szerepeltek, a jelnyelvi tolmács képzések 2003-ban, a segítőkutya kiképző képzések

2008-ban kerültek az OKJ-ba. A szakképzés rendszerének megváltoztatásával ágazati képzések közé emelésük a szakma, a szakmai szervezet és a minisztérium szerint is indokolt volt, ezáltal biztosítható a képzés folyamatos módszertani kontrollja.

– **A habilitációs kutya kiképzője képzés**

Képzési ideje 450 óra, érettségi végzettséggel rendelkezők részére.

Tartalma

- elsajátítja a kutyák viselkedésével, egészségügyi és állatjóléti követelményeivel kapcsolatos ismereteket;
- megismeri a munkavégzéshez szükséges kommunikációs és konfliktuskezelési módszereket;
- elsajátítja a kölyök és a felnőtt kutya terápiás célokra történő kiválasztásának módját, elméleti és gyakorlati ismereteket szerez a kiképzés módszereiről;
- megismeri a kiképzett terápiás kutya-felvezető páros vizsgára való felkészítését, valamint a terápiás kutya felvezetését állatasszisztált foglalkozásokon, bemutatókon;
- ismereteket szerez családi kutyák kiképzéséről, gazdák oktatásáról és kutyaiskolák vezetéséről.

– **A mozgássérültet segítő kutya kiképzője képzés**

Képzési ideje 350 óra, érettségi és habilitációs kutya kiképzője végzettséggel rendelkezők részére.

Tartalma:

- megismeri a mozgássérült személyek állapotának és rehabilitációjának sajátosságait, diagnózisuk értelmezését;
- elsajátítja a kölyökkutya mozgássérültet segítő vagy személyi segítő feladatra való kiválasztását, szocializálását, elméleti és gyakorlati ismereteket szerez a kiképzés módszereiről;
- elsajátítja a kliens oktatását a kutya irányítására, valamint a kutya összeszoktatását leendő gazdájával;
- megismeri a kiképzett kutya-kliens páros vizsgára való felkészítését, és elsajátítja a kutya átadása utáni utógondozási feladatokat.

– **A jelző kutya kiképzője képzés**

Képzési ideje 350 óra, érettségi és habilitációs kutya kiképzője végzettséggel rendelkezők részére.

Tartalma:

- a) megismeri a hallássérült személyek állapotának és rehabilitációjának sajátosságait, diagnózisaik értelmezését;
- b) megismeri a rohamjelző kutyáért jelentkező személyek állapotának és rehabilitációjának sajátosságait, diagnózisaik értelmezését;
- c) elsajátítja a képzésbe vonható kutya kiválasztását, a kutya szocializálását;
- d) elméleti és gyakorlati ismereteket szerez a kiképzés módszereiről rohamjelző vagy hangot jelző feladatokra;
- e) megszerzi a kutya leendő gazdájával való összeszoktatásával kapcsolatos ismereteket;
- f) megismeri a kiképzett kutya-kliens páros vizsgára való felkészítését, és elsajátítja a kutya átadása utáni utógondozási feladatokat.

– **A vakvezető kutya kiképzője képzés**

Képzési ideje 400 óra, érettségi és rehabilitációs kutya kiképzője végzettséggel rendelkezők részére.

Tartalma:

- a) megismeri a látássérült személyek állapotának és rehabilitációjának sajátosságait; diagnózisaik értelmezését, a vakvezető kutyával való közlekedés és tájékozódás tanítását;
- b) elsajátítja a képzésbe vonható kutya kiválasztását, szocializációját, alap- és speciális kiképzését;
- c) megtanulja a kliensek felkészítését vakvezető kutyával való közlekedésre, valamint a vakvezető kutya tartásával, ápolásával és egészségvédelmével kapcsolatos tennivalók megismertetését a kliensekkel;
- d) elsajátítja a kutyák szocializációját, elméleti és gyakorlati ismereteket szerez a kiképzés módszereiről;
- e) megismeri a vakvezető kutya és gazdája közlekedésbiztonsági vizsgára való felkészítésével kapcsolatos feladatokat;
- f) elsajátítja a kutya átadása utáni utógondozási feladatokat.

– **A jelnyelvi tolmács képzés**

Képzési ideje 1000 óra, jelnyelvből B1 szintű államilag elismert nyelvvizsgával és érettségivel rendelkezők részére.

Tartalma:

- a) képessé válik kommunikációs akadálymentesítési feladatok ellátására siket, siketvak, nagyothalló és halló személyek között;
- b) megismeri a jelnyelvi tolmácsolás elméletét

és gyakorlatát, a tolmácsolás fizikai és pszichés feltételeit, a jogszabályi környezetet, a speciális tolmácsolási színterek jogi és egyéb jellemzőit;

- c) képessé válik C1 szintű jelnyelvi tolmácsolásra magyar jelnyelvről hangzó magyar nyelvre, illetve hangzó magyar nyelvről magyar jelnyelvre személyes jelenléttel, valamint telefon- és videóalapú távtolmácsolással;
- d) megismeri a szimultán, konsekutív és tömörítő jelnyelvi tolmácsolási technikákat, az írótolmácsolás és orális tolmácsolás elméletét és gyakorlatát.

– **A siket jelnyelvi tolmács képzés**

Képzési ideje 1000 óra, a magyar jelnyelvről és a magyar jelnyelv használatáról szóló 2009. évi CXXV. törvény 2. §. j) pontja szerinti anyanyelvi jelnyelvhasználók és érettségivel rendelkezők részére.

Tartalma:

- a) képessé válik kommunikációs akadálymentesítési feladatok ellátására siket, siketvak, nagyothalló és halló személyek között;
- b) megismeri a jelnyelvi tolmácsolás elméletét és gyakorlatát, a tolmácsolás fizikai és pszichés feltételeit, a jogszabályi környezetet, a speciális tolmácsolási színterek jogi és egyéb jellemzőit;
- c) képessé válik anyanyelvi szintű jelnyelvi tudással tolmácsolni a magyar jelnyelven belül a nyelvváltozatok között, illetve magyar jelnyelvről nemzetközi jelre (IS) és nemzetközi jelről magyar jelnyelvre személyes jelenléttel, valamint telefon- és videóalapú távtolmácsolással;
- d) megismeri a szimultán, konsekutív és tömörítő jelnyelvi tolmácsolási technikákat;
- e) képessé válik írott szöveget jelnyelvre adaptálni, jelnyelvi megnyilatkozásokat írásba foglalni.

Az Ákr. 2 - 3. §-a értelmében a fenti képzési típusokra a képző pályázatot nyújt be. A bíráló bizottság által elfogadott pályázatok benyújtói legfeljebb 3 évig – a jelnyelvi tolmács és a siket jelnyelvi tolmács képzések esetén 5 évig - terjedő időszakra jelölhetőek ki képzőnként. A nyertes pályázók adatait (képzési típusonként) az NSZI a honlapján (<https://nszi.hu/szakmai-tevekenysegek/kepzes/vizsgakozpont-szo-cialis-agazati-kepzesek/palyazati-uton-kijelolt-kep-zok>), illetve a SZÁP-on közzéteszi.

A vizsgák nem bonyolíthatóak le vizsgálónök nélkül: az Ákr. 13 - 16.§-a szól a vizsgálónői névjegyzékről. A névjegyzékre kerülés pályázat útján valósulhat meg, szintén bíráló bizottság döntése alapján. A pályázatokat az NSZI részére elektronikus formátumban szükséges megküldeni, benyújtásuk folyamatos. A pályázatok elbírálását követően a Vizsgaközpont vezeti a névjegyzéket, közzéteszi az Intézet honlapján és értesíti a pályázót a bizottság döntéséről.

A záróvizsgán megszerzett tanúsítványokról a Vizsgaközpont nyilvántartást vezet, a kiadott tanúsítványok elvesztése vagy megsemmisülése esetén - a vizsgázó kérésére - másodlatot állít ki.

Az Ákr. szabályozza a képzések szakmai felügyeletének módját is, amelyek az egységes és magas színvonalú képzések biztosítása érdekében minőségbiztosítási célt képviselnek. Ennek kapcsán a képző köteles:

- együttműködni az NSZI-vel és az általa írásban kijelölt szakértővel, számukra a képzési dokumentációba való betekintési jogosultságot megadni, a személyi és tárgyi feltételek ellenőrzéséhez szükséges hozzáférést biztosítani, a képzéshez kapcsolódóan felvilágosítást nyújtani,
- az általa tervezett képzést, továbbá az abban bekövetkezett változást minden esetben haladéktalanul bejelenteni.

Az Igazgatóság az Intézet szervezetének struktúrájában és feladataiban alapvetőnek tekinti a változásokra jól reagálni tudó feladatellátást, ennek keretében a képzési-, továbbképzési rendszerek működtetését, fejlesztését és támogatását, a szociális területen kiemelt jelentőséggel bíró demográfiai változásoknak, valamint a szociális és gyermekvédelmi területhez kapcsolódóan a munkavállalók kompetenciáinak a változó gazdasági és társadalmi körülményekhez igazodó aktualizálását és a fejlesztése iránti igény kielégítését.

Interjú Spiesz Tamás igazgatóval

Minden szakembernek legyen lehetősége arra, hogy megfelelő minőségű és tartalmilag is kielégítő képzésekhez jusson



A képzési igazgatóság konkrét képzésekkel és továbbképzésekkel, vizsgáztatásokkal kapcsolatos feladatai mellett, a személyes gondoskodást nyújtó szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmények működési nyilvántartásával is foglalkozik. Ez két eléggé különböző terület. Adódik a kérdés, miért tartozik az utóbbi a képzési igazgatósághoz?

A szociális és gyermekvédelmi ágazat – tágabb értelemben vett - humánerőforrás-fejlesztése, illetve a humán erőforrás továbbképzéseinek irányítása tartozik az igazgatósághoz. A terület szakembereinek felsőoktatáson kívüli képzéseivel foglalkozunk tehát, ebbe pedig beletartozik a személyes gondoskodást végzők nyilvántartása is, hiszen adja magát a helyzet, hogy a szakemberek munkáltató általi bejelentése, egyéni képzéseik nyilvántartása és szakmai előmenetelük is nálunk legyen rögzítve. Ez így egy hatalmas nagy, egybefüggő feladat.

A különböző képzési fajtákat (Kötelező továbbképzések, Munkakörhöz kötött továbbképzések, Választható továbbképzések) ki finanszírozza? Ha az NSZI, milyen forrásból?

A kötelező, és a munkakörhöz kötött képzéseket ez ideig EU-s programból finanszíroztuk a szakemberek

számára. Egyrészt a korszerű, innovatív tananyagok kifejlesztése, másrészt azoknak a „leoktatása” történt meg a képzés szervezéssel egyetemben. Több tízezer ember képzését jelentett mindez uniós pályázati forrásból. Az uniós forrás – a kiemelt projektek lezárásával - megszűnt, egyrészt lezárult a EFOP-program keretében a konvergencia régiókban, szeptember 30-ával pedig a VEKOP-program is lezárul. Október elsejétől a képzések, mivel ezek az NSZI jogszabályi feladatai, a mi vállainkat fogják nyomni. Ezek a képzések önköltségessé válnak, a szakember hálózat képzését a munkáltató kell, hogy finanszírozza. Ez saját befizetésből történik, ellentétben az eddigi ingyenes, uniós forrásból történő képzésekkel. A rendelet világosan leírja, hogy a személyes gondoskodást végző szakemberek, a négyéves továbbképzési ciklusban, milyen képzéseken kell, hogy részt vegyenek.

A szakmai továbbképzések típusainak (Szakmai tanfolyam, Szakmai személyiségfejlesztő foglalkozás, Szakmai tanácskozás, Szakmai műhely, Külföldi vagy hazai tanulmányút, Szakmai e-learning, Szakmai blended-learning, Szakmai terepgyakorlati továbbképzés) felügyelete, szervezése, a továbbképzés működtetése a Továbbképzési Minősítő és Koordinációs Iroda feladata. A megvalósítás milyen erőforrások bevonásával történik? Milyen arányban belső, illetve külső?

Eddig, ahogy korábban mondtam, az uniós program humánerőforrásait használtuk ezeknek a szakmai képzéseknek a szervezésére, illetve az oktatógárda országsszerte az ágazat szakembereiből állt össze. Október elsejétől az igazgatóságunkon egy új szervezeti egységbe integrálódva jelennek meg a képzések szervezéséért/lebonyolításáért felelős szakemberek és ők országosan végzik majd el ezt a nagyon nagy munkát.

Van az anyagban egy remek folyamatábra, a szociális vezetőképzés felépítéséről. Ebben látszik a vezetőképzésre nem kötelezettek, és a vezetőképzésre kötelezettek útja, a vezetői munkakörben történő foglalkoztatottságig. Mondana gyakorlati példákat, a két területre?

Fontos megjegyezni, hogy nekünk a szociális vezetőképzéssel kapcsolatban képzési kötelezettségünk nincsen. Egy folyó évi jogszabálmódosításnak köszönhetően az Intézet hagyja jóvá azonban a pályázatait azoknak a felsőoktatási műhelyeknek, akik szociális vezetőképzést kívánnak indítani a jövőben. Megvizsgáljuk a vezetőképzés infrastrukturális és szakmai feltételeit, ennek alapján adjuk ki az engedélyt arra, hogy alap-, és mesterképzést, illetve alap és mester megújító képzést indíthassanak. Fontos és lényeges, hogy az alap és mester képzés elnevezés nem keverendő össze a felsőoktatásban használt alap és mester fogalmakkal, itt nem hierarchikus viszonyról van szó a képzésfajták között. Az adott intézménytípus, ahol vezetőként dolgozik a képzés alanya, definiálja, milyen típusú vezetőképzési programot kell elvégeznie.

A gyermekvédelem, a szenvedélybetegségekkel kapcsolatos területek, vagy a fogyatékosügy különösen nagy figyelmet kap a nyilvánosság részéről. Látszólag. A gyakorlatban, az igazgatóság oldaláról nézve, melyek a kulcsfontosságú területek a képzéssel kapcsolatban?

Nálunk – és nem csak kötelességből mondom – minden terület fontos. A továbbképzési rendszerben a legfőbb változás az elmúlt négy-öt évben, hogy a munkaköröknek megfelelő képzéseket is kell kötelezően elvégezni a szakembereknek. Korábban, 2018 előtt például, bármilyen minősített képzések elegendőek voltak a továbbképzési kötelezettség teljesítéséhez. Ma már ez másképpen van; egy adott munkakör betöltéséhez pontosan meg van határozva, milyen képzést kell elvégeznie a személyes gondoskodást nyújtó személynek. A mi feladatunk az, hogy minden munkakörhöz és minden területhez a megfelelő képzéseket tudjuk aktualizáltan kínálni. Minden szakembernek legyen lehetősége arra, hogy megfelelő minőségű és tartalmilag is kielégítő képzésekhez jusson. Ne az legyen a szempont, hogy egy képzést kötelezően el kell végeznem, hanem az, hogy én ezen a területen dolgozom, szükségem van tehát a képzésre, ebből épülni tudok. A kiemelt uniós programok pont az ilyen képzések kifejlesztésére és aktualizálására voltak hivatottak.

Mennyien dolgoznak az igazgatóságon?

Huszonegy-huszonkét fő, de október elsejétől ez a létszám – a fentebb említett feladatbővülés miatt – növekedni fog.

MFL

Kun Gábor

MÓDSZERTANI IGAZGATÓSÁG

*Széljegyzet a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi módszertani feladatellátás családfájához**

Amikor megkaptam a felkérést, hogy mutassam be a Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet Módszertani Igazgatóságát eltöprengtem, hiszen több bemutatási mód is kínálkozott.

- Legyen egy hivatalos hangvételű, tárgyyszerű, szervezeti ábrával tarkított szervezeti és működési szabályzat hangulatú leírás?
- Esetleg a módszertan helyét, szerepét kereső elméleti okfejtésen legyen a fő hangsúly?
- Vagy a feladatok mellett módszertani célokat és szellemiséget is megfogalmazó írásba kezdjek?

Bevallom elsőre csábított a gondolat, hogy a módszertan helyét, szerepét kereső írásba fogjak, de az jóval messzebb mutatott volna az eredeti felkérésen. Aki ebben a témában szeretne elmélyülni, annak jó szívvel ajánlom Kristóf Pál e folyóirat hasábjain korábban megjelent tanulmányát (Kristóf, 2022). Írásomban inkább - az eredeti felkérésen kissé így is túlterjeszkedve - a célokat és szellemiséget is magában foglaló irányt választva igyekszem bemutatni a Módszertani Igazgatóság módszertani feladatai mellett az alakulóban lévő (régí? új?) szakmatámogatási struktúrát is. Bízom benne, hogy ezzel sikerül hozzájárulnom a módszertan történetének rögzítéséhez, és talán a magyar gyermekvédelmi (gyermekjóléti és szociális) módszertan családfájának (Domszky, 2017.) tovább írásához is.

A módszertan családfája - kitekintés a módszertani intézmények történetéhez

Rövid kitekintés formájában érdemes rögzíteni az ágazati irányítás oldaláról a hazai módszertani feladatellátás (Domszky, 2017) kronológiáját.

Kezdetben volt ...

1. Módszertani Csecsemőotthon, 1961 – 1963, Székhelye: 1022 Budapest, Lóczy Lajos u. 3.
2. Egészségügyi Minisztérium Csecsemő- és Kisgyermekgondozási és Nevelési Módszertani Intézete, 1964 – 1969, Székhelye: 1022 Budapest, Lóczy Lajos u. 3.
3. Csecsemőotthonok Országos Módszertani Intézet, 1970 – 1998, Székhelye: 1022 Budapest, Lóczy Lajos u. 3.
4. Bölcsődék Országos Módszertani Intézete, 1970 - 1990 – 1998, Székhelye: 1134 Budapest, Tüzér u. 33-35.
[Megjegyzés: 1990-1992 között az Országos Csecsemő- és Gyermek-egészségügyi Intézet szervezeti egységeként működött a 3/1990. (SZEK. 6.) SZEM utasítás alapján.]
5. Országos Pedagógiai Intézet Gyermekvédelmi Osztálya, 1982 – 1998, Székhelye: 1032 Budapest, Zápor u. 50.
(Változások: Országos Pedagógiai Intézet (OPI) Nevelési Igazgatóságának Gyermek-, Ifjúságvédelmi és Felügyeleti Osztálya; 1988-tól: OIK [Országos Orvostudományi Információs Intézet és Könyvtár, ill. MEDINFO] Gyermek- és Ifjúságvédelmi Felügyeleti és Továbbképzési Önálló Osztály, Székhelye: Budapest, VII. Gorkij fasor 17-21., majd: Budapest, III. Zápor u. 50., majd: Budapest, III. Zápor u. 45-47., majd: Budapest, III. Bécsi út 195.)
6. Országos Család- és Gyermekvédelmi Intézet, 1998 – 2000, Székhelye: 1134 Budapest, Tüzér u. 33-35.
7. Nemzeti, Család- és Szociálpolitikai Intézet, 2000 – 2007, Székhelye: 1134 Budapest, Tüzér u. 33-35.
8. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet 2007 - 2010, Székhelye: 1134 Budapest, Tüzér u. 33-35.
9. Nemzeti, Család- és Szociálpolitikai Intézet, 2010 – 2012, Székhelye: 1134 Budapest, Tüzér u. 33-35.
10. Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság,

2013 – 2015, Székhelye: 1132 Budapest, Visegrádi u. 49.

11. Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, 2015 – 2016, Székhelye: 1071 Budapest, Damjanich u. 48.

12. Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, 2016 – 2020, Székhelye: 1132 Budapest, Visegrádi u. 49.

13. Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet, 2021 - , Székhelye: 1142 Budapest Ungvár utca 64-66.

A felsorolásból jól látható, hogy a hazai szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi feladatellátás „főhadiszállása” Budapesten a Tüzér utcában volt. Számos módszertani feladatot ellátó intézmény követte egymást a Tüzér utcai épületben.

Néhány tény a módszertan családfájának korábbi leágazásairól

A módszertani feladatellátás útját egy ideig a Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet (továbbiakban NCSSZI) és jogelődjei egyengették. Történt ez egészen 2012. december 31-ig, majd a módszertani feladatellátás a 2013-tól létrejött Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság feladatkörébe került.

2008-tól 2012-ig a szociális módszertani struktúra regionális elhelyezkedésű, konzorciumi szerveződésű, valamint egyházi intézményi módszertani szerkezetben épült fel. A szociális módszertani intézmények kijelölését, feladatait és az NCSSZI – további - szociális területen ellátandó módszertani feladatait a szociális módszertani intézmények kijelöléséről és feladatairól, valamint a szociális szolgáltatók, intézmények engedélyezési eljárásának szakértői díjáról szóló 3/2008. (IV. 15.) SZMM rendelet határozta meg. A regionális módszertani intézmények pályázati úton kerültek kijelölésre. Az egyházi módszertani intézmények miniszteri kijelölését az az egyház kérhette, amelyik legalább 30 szociális szolgáltatót, vagy intézményt tartott fenn.

A regionális módszertani intézmények feladatai közé tartoztak:

- a szociális szolgáltatók, intézmények szakmai programjának véleményezése,
- működési területüket érintően információgyűjtés a szociális ellátórendszer sajátosságairól,
- új szakmai módszerek, szolgáltatási formák terjesztése, megismertetése a szociális terület szereplőivel,
- javaslattétel a szociális ellátórendszer fejlesztése érdekében a fenntartók számára,
- szakmai szabályok és a jogszabályok hatályosulásának figyelemmel kísérése,

- segítségnyújtás szakmai kérdésekben, a szolgáltatók megszervezéséhez, szakmai módszerek bevezetéséhez,

- a szolgáltatástervezési koncepciók kidolgozásához való segítségnyújtás,

- a szaktárcával és az NCSSZI-vel való együttműködés.

A regionális módszertani intézmények feladataikat a működési területükön valamennyi szociális szolgáltatással kapcsolatban ellátták, kivéve, ha az adott szolgáltatóval, intézménnyel kapcsolatosan egyházi módszertani intézmény látta azokat el.

Az egyházi módszertani intézmények feladatai néhány pont kivételével azonosak voltak regionális módszertani intézmények feladataival.

Feladataikat országos hatókörrel az adott egyház vonatkozásában valamennyi szociális szolgáltatással kapcsolatban ellátták. Az egyházi módszertani intézmények megállapodás alapján módszertani tevékenységet láthattak el azon nem állami fenntartású szociális szolgáltatók, intézmények esetében is, amelyek a szakmai programjukban rögzítették az egyházi szellemiségű működésüket.

A szociális módszertani feladatellátás részét képezte az is, hogy a működést engedélyező szervek (Szociális és Gyámhivatal; Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal) a szolgáltatók jogszerű működésének ellenőrzése során, szükség esetén szakértőként rendelték ki a szociális módszertani intézményeket [321/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet].

2012. december 31-ig az NCSZI legfőbb feladatai szociális módszertani feladatellátást érintően alábbiak voltak:

- országos szociális módszertani feladatellátás,
- a regionális és egyházi módszertani intézmények feladatainak ellátását és szakmai programjaikban tett feladatvállalásaik megvalósulásának ellenőrzése,
- a módszertani intézmények feladatellátásának
 - segítése,
 - tevékenységük elemzése és kiértékelése,
- a szociális szolgáltatók és intézmények szakmai munkájának segítése módszertani útmutatók, ajánlások és egyéb kiadványokon keresztül,
 - részvétel a minőségfejlesztési stratégia, a standardok, a szolgáltatási protokollok, valamint a szakmai ellenőrzés módszertanának és eljárásrendjének kidolgozásában.

Szociális módszertani intézményeket érintő hatósági ellenőrzés esetében az NCSSZI nem vett részt szakértőként. A szociális egyházi és regionális módszertanok esetében is sort került a hatóság részéről ellenőr-

zésre. Természetesen a módszertanok saját magukat nem vizsgálhatták, hogy a jogszabályi előírásoknak megfelelően működnek-e. Ilyen esetekben a működést engedélyező szerv egy másik egyházi, vagy regionális szociális módszertani intézményt rendelt ki szakértőként [321/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet].

A gyermekjóléti és gyermekvédelmi módszertani feladatellátás 2012-ben a szociális módszertantól eltérő struktúrában működött, legalábbis a területi és feladatmegosztást illetően mindenképpen. A gyermekjóléti, gyermekvédelmi módszertan szerveződése egy 2007-es meghívásos pályázati felhívás alapján a következőképpen épült fel (GYV-MT-07):

- A gyermekjóléti szolgálatok esetében megyei hatáskörű módszertani központok,
- bölcsődék esetében regionális hatáskörű módszertani bölcsődék,
- gyermekotthonok esetében szintén regionális hatáskörű módszertani gyermekotthonok,
- napközbeni ellátás vonatkozásában pedig országos módszertani központ látta el az intézmények módszertani támogatását.

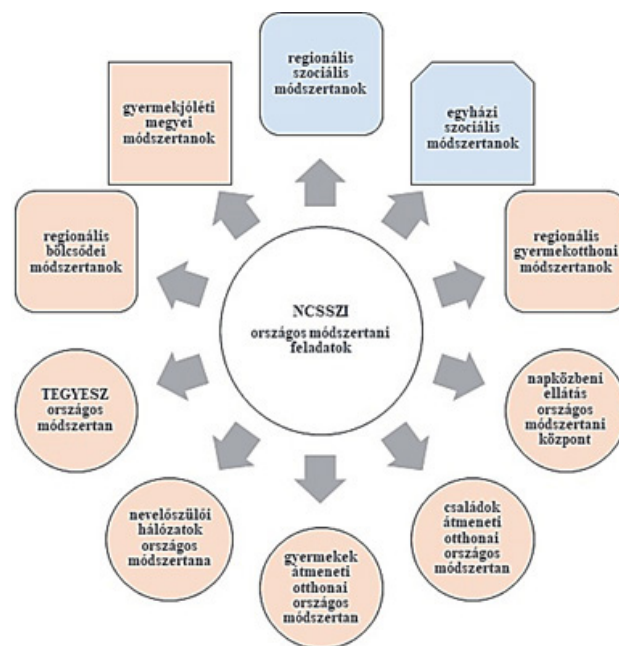
2008-ban újabb pályázat keretében kiegészült a módszertani hálózat a családok átmeneti otthonai számára országos hatáskörben, a gyermekek átmeneti otthonai számára országos hatáskörben, a nevelőszülői hálózatok számára országos hatáskörben és a területi gyermekvédelmi szakszolgálatok számára országos hatáskörben végzendő módszertani feladatok ellátásával (GYV-MT-08). A szociális területhez hasonlóan az NCSSZI a gyermekjóléti, gyermekvédelmi feladatellátásban is szerepet kapott.

Az NCSSZI feladatai a gyermekjóléti és gyermekvédelmi módszertani feladatellátással kapcsolatban a következők voltak ekkor:

- a speciális szükségletű gyerekek módszertani feladatainak az ellátása,
 - a szociális és gyámhivatal ellenőrzésében való részvétel
 - a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók tevékenységének
 - gyermekjóléti szolgáltatás,
 - gyermekek napközbeni ellátása,
 - gyermekek átmeneti gondozása,
 - otthont nyújtó ellátás,
 - utógondozói ellátás,
 - és területi gyermekvédelmi szakszolgáltatás ellenőrzése esetén [331/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet].
- „A kijelölt módszertani feladatokat ellátó intézmény módszertani és szolgáltató tevékenységének ellenőr-

zését a szociális és gyámhivatal a Nemzeti Család és Szociálpolitikai Intézet bevonásával ellenőrzi.” [259/2002. (XII. 18.) Korm. rendelet 15. § (1)]

Az NCSSZI átalakulásakor tehát a szociális gyermekjóléti és gyermekvédelmi módszertani feladatellátás rendszerét –, ha nem is hiánytalanul - az alábbi ábrával lehetne összefoglalni.



1. ábra: A szociális gyermekjóléti és gyermekvédelmi módszertani feladatellátás rendszer 2012-ben (saját szerkesztés)

A regionális módszertan unokatestvére - Referencia intézmények

Úgy vélem, a módszertanok mellett érdemes megemlíteni a referencia intézmények rendszerét is. A referencia intézményeket – legalábbis a szociális területen – pályázati keretek között a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal hívta életre 2010 februárjában és egészen 2011 márciusáig működtek. Támogató szolgálat, közösségi ellátások (pszichiátriai betegek, szenvedélybetegek és alacsonyküszöb), jelzőrendszeres házi segítségnyújtás és szociális foglalkoztatás szakmai területén kerültek kiválasztásra és bevonásra a referenciaintézmények. Feladataikat tekintve számos ponton hasonlóságot mutattak a módszertani feladatokhoz. Ezek közül a legfontosabbak voltak a tudásátadás, az új módszerek felismerése és bevezetése, szakmai napok megtartása, szakmai anyagok készítése, véleményezése, jó gyakorlatok gyűjtése.



A családfa újabb ágai -Tüzér utcából (a Visegrádi utcába, onnan a Damjanich utcába, majd újból) a Visegrádi utcába ...

A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság első hajtása

2013. január 1-jével jelentős változás következett be a módszertani feladatellátásban. A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (továbbiakban SZGYF) létrejöttével (alapításának dátuma 2012.12.10.) és az NCSSZI feladatkörének átalakulásával a módszertani munka bázisa az NCSSZI-ből az SZGYF-be (A Tüzér utcából a Visegrádi utcába) tevődött át.

Ez a módszertani struktúra átalakulását is eredményezte ágazati, területi és központi szinten egyaránt. Az országos módszertani feladatokat az SZGYF-en belül a Módszertani Főosztály látta el. A Módszertani Főosztály feladatait két szervezeti egységén a Gyermekvédelmi Módszertani Osztályon és a Szociális Módszertani Osztályon keresztül látta el.

Az országos módszertani feladatok átadásával egy időben, a területi módszertan vonatkozásában is változás történt. Az ágazati irányítás döntése alapján a területi módszertani láb megszűnt. Az egyházi és regionális szociális módszertanok nem működtek tovább. (Az egyházi módszertanok esetében a feladatellátás szüneteltetése csak rövid ideig tartott. 2013. április 1-jétől az ágazati törvényekben ismételtelen megjelent az egyházi módszertani feladatellátás.) A gyermekjólét

és gyermekvédelem területén a kijelölt módszertanok szintén nem folytatták tovább a munkájukat.

Az SZGYF a szociális, illetve gyermekjóléti, gyermekvédelmi módszertani feladatokat országosan látta el. A feladatok ellátásába jogszabályi felhatalmazás alapján, az SZGYF szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltatókat, intézményeket, illetve szakmai szervezeteket is bevonhatott (316/2012. (XI. 13.) Korm. rendelet).

A szervezeti változások mellett jogszabályi változás is végbement. Első lépésként az SZGYF a működési engedélyezési folyamatba, valamint a hatósági ellenőrzés folyamatába kapott jogszabályban rögzített feladatokat. (A történeti hűség kedvéért itt meg kell említenem, hogy az SZGYF-ben végzett módszertani feladatellátás során 2015-ben pár hónapig a Módszertani Főosztályból Módszertani Igazgatóság lett. Ez a szervezeti átalakulás a gyakorlati munkára érdemben már nem hatott.) Az SZGYF a Módszertani Főosztályon keresztül valamennyi szolgáltatási területen ellátta:

- a szakmai programok szakértői véleményezését (kivéve az általa fenntartott szolgáltatók - intézmények, hálózatok - esetén),
- szakértői feladatokat a szakmai programban foglaltak megvalósulása és a szolgáltatások szakmai megfelelősége kérdésében (kivéve, ha az érintett intézmény a Főigazgatóság fenntartásában állt),
- a szolgáltatói nyilvántartással kapcsolatos feladatokat.

A főosztályon dolgozó szakterületi referensek egyszerre látták el az - elbeszélések alapján feldolgozhatatlan mennyiségű - ellenőrzési feladatokat és a módszertani irányítási feladatokat.

Az SZGYF legfőbb módszertani feladatai közé tartozott a szolgáltatások fejlesztése, országos módszertani irányítása, a feladatok tervezése, szervezése, adatok gyűjtése és elemzése, módszertani útmutatók és ajánlások készítése.

Idő közben a területet szabályozó, és a módszertani feladatokat is érintő két fontos jogszabály [259/2002. (XII. 18.) Korm. rendelet, 321/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet] 2013. december 1-jétől hatályát veszítette. Helyükbe lépett a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet. Az újonnan hatályba lépő rendelet alapján a kijelölt egyházi módszertani intézményeket, ugyanúgy, mint az SZGYF-et, az illetékes szociális és gyámhivatal kirendelhetette szakértőként az engedélyes bejegyzése iránti eljárásban a szakmai program véleményezésére, valamint a szociális és gyámhivatal által végzett ellenőrzés során a szakmai programban foglaltak megvalósulása vagy a szolgáltatások szakmai megfelelőségének kérdésében. A módszertani feladatellátás első SZGYF-ben töltött időszaka két évig tartott (2013-2015).

A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal elágazása

2015-ben új háttérintézményben és új helyszínen jelentek meg az országos módszertani feladatok. Ettől az évtől a módszertani feladatokat a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (továbbiakban NRSZH) látott el a Damjanich utcában. Az NRSZH-n belül végzett feladatellátás a Hivatalban valóban hivatali lett. A szervezeti működési szabályzat alapján az NRSZH-n belül a Szociális Hatósági Főosztály alá tartozó Szociális Hatósági Módszertani Osztály:

- ellátta a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartását és ellenőrzését (a gyermekek napközbeni ellátása kivételével),
- a szociális foglalkoztatás engedélyezését és ellenőrzését, valamint
- az ápolási díj megállapításával kapcsolatos elsőfokú eljárásokban a Jogszabályban meghatározott módszertani szakértői feladatokat;
- intézkedett a komplex szükségletfelmérés elvég-

zéséhez szükséges, jogszabályban meghatározott személy kijelöléséről;

- elkészítette a feladatkörébe tartozó iratmintákat.

A szolgáltatók módszertani támogatása egy másik főosztály, a Szociális Szakmafejlesztési Főosztály feladati körébe tartozott. A Főosztály feladata volt, hogy kidolgozza a szakmai irányító miniszter intézkedéseinek és döntéseinek előkészítéséhez szükséges eljárási rendeket, módszertani útmutatókat, szakmai ajánlásokat, vagy például a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények, hálózatok részére – a gyermekek napközbeni ellátása kivételével – szakmai ajánlásokat, útmutatókat, protokollokat készítsen.

Ez az időszak egészen rövid ideig tartott, mindösszesen egy év volt. A korábbiakhoz hasonlóan ez az intézményi váltás is hozott változást a módszertani munka gyakorlatában.

A megyei működést engedélyező szerv által folytatott ellenőrzés során, a 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet alapján a működést engedélyező szerv a szakmai programban foglaltak megvalósulása vagy a szolgáltatások szakmai megfelelőségének kérdésében szakértőként rendelhet ki a kijelölt egyházi módszertani intézményeket, az NRSZH módszertani feladatokat ellátó szervezeti egységét, valamint a gyermekek napközbeni ellátásának esetében (2015. szeptember 1-jétől) az NCSSZI-t. (Az NCSSZI falain 2015. október 21-én létrejött a Család-, Ifjúság és Népesedéspolitikai Intézet. Ettől függetlenül a gyermekek napközbeni ellátása esetén a 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet 2016.08.31-ig az NCSSZI-t nevesíti szakértőként.)

A korábbi gyakorlatokhoz képest markáns különbség volt, hogy az NRSZH elsőfokú hatóságként is működött. Hivatalból ellenőrizhette, hogy a jogszabályokban és a szolgáltatói nyilvántartásban foglaltaknak megfelelően működött-e a szolgáltató. Ehhez szakértőként kirendelhetette az előzőekben felsorolt módszertanokat.

Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság újabb ágai

Egy újabb átalakítás megszüntette az NRSZH-t, és 2017-ben visszakерült - több más háttérintézményi feladattal együtt - a módszertani feladatellátás is az SZGYF-be. Ekkor egy viszonylag hosszabb, 4 éves egybefüggő fejezet kezdődött a módszertani feladatellátás történetében, de ez alatt az időszak alatt is voltak változások a módszertani struktúrában.

A feladatellátás az SZGYF-en belül főosztályi szinten szerveződött (Módszertani Főosztály), amely alatt három osztály működött:

- Szociális Alap- és Szakellátási Módszertani Osztály,
- Gyermekjóléti és Gyermekvédelmi Módszertani Osztály,
- Szakértői Módszertani Osztály.

A szervezeti struktúra jól körül határolta a feladatokat. A Szakértői Módszertani Osztály kirendelés esetén szakértőként járt el mind a szociális, mind a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szakmai programok megfeleléségének véleményezésében, valamint ellenőrzésében. A szolgáltatók országos módszertani feladatait a másik két osztály látta el. A szociális alap- és szakellátások országos módszertani feladatai mellett, a Szociális Alap- és Szakellátási Módszertani Osztály feladataihoz tartozott a komplex szükségletfelmérés elvégzéséhez szükséges szakértő kijelölése, a Szociális Ágazati Portál tartalmi gondozása, valamint kutatások folytatása szervezése is. 2017 júliusától a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatások országos módszertani irányítása mellett, a Gyermekjóléti és Gyermekvédelmi Módszertani Osztály speciális feladata volt a 24 órás, ingyenesen hívható telefonos szolgáltatás (Zöld Szám; Gyermekvédő Hívószám) működtetése is.

Érdekes, hogy az SZGYF szervezeti és működési szabályzata a Magyar Közlönyben 2017 márciusában jelent meg. A júniustól induló telefonos szolgáltatás a szervezeti és működési szabályzat szerint hivatalosan nem szerepelt az SZGYF feladatai között. Kutatások szervezése és megvalósítása mindkét osztály feladatai között szerepelt.

A módszertani, fejlesztési feladatok és a kirendelésre végzett szakértői tevékenység az NRSZH és az első SZGYF időszakhoz hasonlóan most is különvált. Ebben az időszakban a működést engedélyező szerv az engedélyes bejegyzése során (, amennyiben az SZGYF nem volt érintett a folyamatban, hiszen az SZGYF maga is intézményfenntartó volt és jelenleg is az) az SZGYF-et jelölhette ki szakértőként a szakmai program véleményezésére. Ez alól kivételt jelentettek a kijelölt egyházi módszertani intézmény alá tartozó egyházi intézmények és a bölcsődei módszertani szervezet alá tartozó gyermekek napközbeni ellátását érintő esetek. A működést engedélyező szerv ellenőrzése során a szakmai programban foglaltak megvalósulása vagy a szolgáltatások szakmai megfeleléségének kérdésében hasonló módon járhatott el.

A történeti hűség kedvéért ide kívánczik, hogy az EFOP-1.9.4-VEKOP-16 azonosítószámú „A szociális ágazat módszertani és információs rendszereinek

megújítása” című kiemelt projekt keretében – ,amelynek tervezése még az NRSZH-ban kezdődött, a megvalósítása nagyobb részt az SZGYF-ben történt, majd a lezárása az NSZI feladata lett – a pályázati felhívásnak megfelelően, tervezetten három területen is növesztett módszertani lábat. Így jöhetett létre a projekt keretében az:

- idősellátás országos hálózata (7 regionális koordinátor és 20 fő megyei hálózati szakértő bevonásával, elsősorban a demenciával élő személyek ellátását végző szakemberek támogatására,
- országos családsegítő és gyermekjóléti intézményhálózat – feladatait 2017 júliusától 2022 februárjáig megyei szinten szervezte, 20 fő szakértő közreműködésével,
- 2018 áprilisától országos gyermekvédelmi módszertani hálózat.

A projekt lezárásával, a hálózatok az eredeti formájukban nem működtek tovább.

A legifjabb hajtás - Nemzeti Szociálpolitikai Intézet

Röviden végig tekintve az elmúlt egy évtizedet, megérkeztünk a jelenhez, a módszertani családfa legfiatalabb hajtásához.

2021. január 1-jével újabb jelentős változás ment végbe a módszertani feladatellátásban. Az SZGYF-től egyfajta újra gondolás, visszarendeződés (Tóth, 2021) keretében számos feladat mellett egy újonnan létrejött minisztériumi háttérintézményhez tevődött át az országos módszertani feladatellátás. Megalakult a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (NSZI), amely feladatait tekintve jelentősen hasonlít az NCSSZI-hez. Az NSZI megalakulását követő első évében felvette Slachta Margit, az első magyarországi női parlamenti képviselő és egyben a Szociális Testvérek Társasága alapítójának nevét. Az újonnan létrejött intézet szervezeti struktúrájában számos igazgatóság és feladat mellett a Módszertani Igazgatóság is helyet kapott.

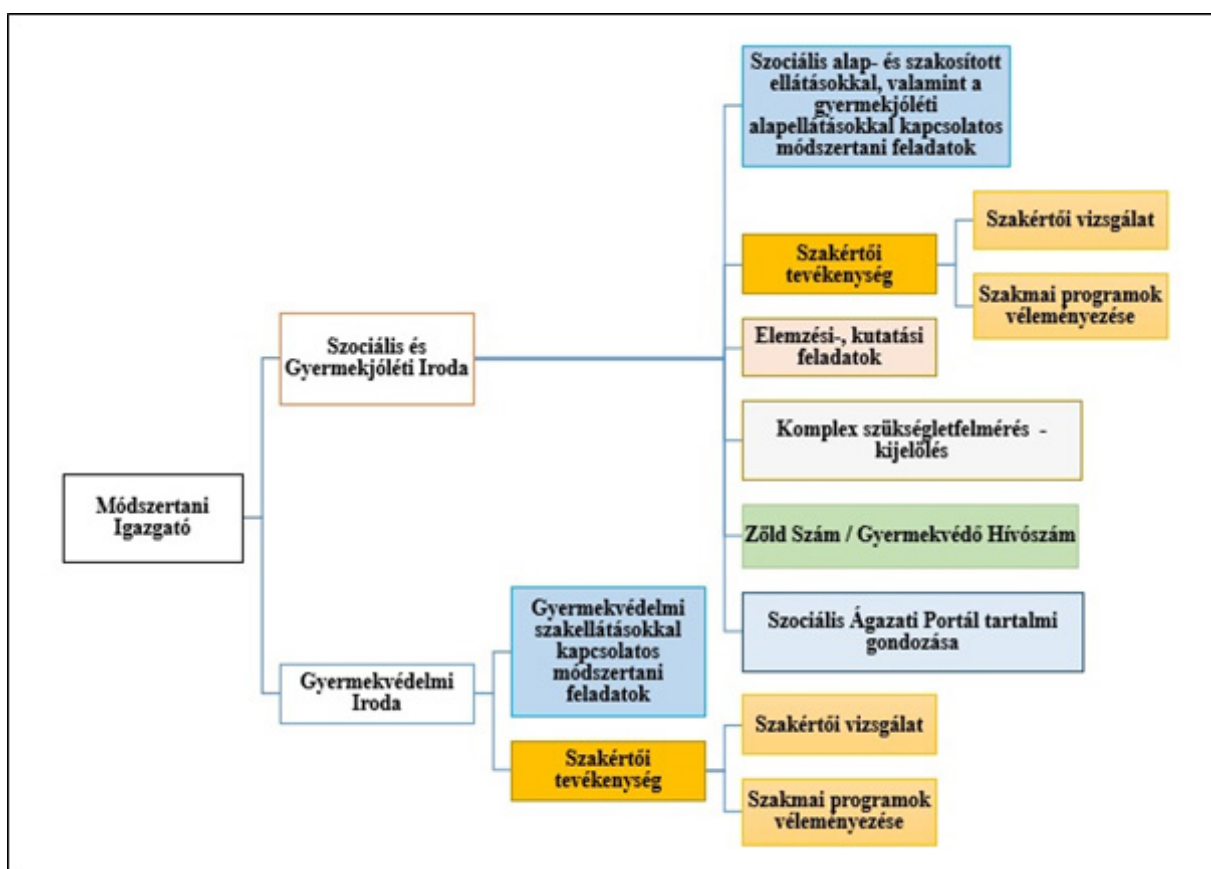
A módszertan jelenlegi feladatai

Írásom hátralévő részében a Módszertani Igazgatóság felépítését, munkáját és a jelenlegi módszertani feladatellátás struktúráját fogom bemutatni a kedves olvasónak. E lap első számában részben már esett szó a Módszertani Igazgatóság struktúrájáról (Tóth, 2021), azt kívánom kiegészíteni a szakmai munka bemutatásával.

A Módszertani Igazgatóságon belül két iroda tevékenykedik: a Szociális és Gyermekjóléti Iroda és a Gyermekvédelmi Iroda. Feladataik a módszertani

feladatok tekintetében hasonlóak, azonban a Szociális és Gyermejjóléti Iroda alá számos más feladat is tartozik, ami a közvetlen előd intézmény SZGYF-ben is megtalálható volt. Ezek a Szociális Ágazati Portál gondozása, a komplex szükségletfelmérés elvégzéséhez szakértő kijelölése, elemzési, kutatási feladatok megvalósítása, valamint a 24 órás, ingyenesen hívható telefonos szolgáltatás, melynek kialakulásáról az olvasó e folyóirat első évfolyamának első számában olvashat bővebben (Gáborné, Lantos, Lőrinc, 2021). Az Igazgatóság szerkezeti felépítését és kapcsolódó legfőbb feladatait a 2. ábra mutatja be. Az NSZI keretei között szerveződő országos módszertani feladatellátással a fenntartói és a módszertani szerepkör különvált egymástól. Hiszen az NSZI (szemben a korábbi módszertani feladatokat ellátó SZGYF-fel) sem a szociális, sem a gyermekvédelem területén nem tölt be intézményfenntartói szerepet. A módszertani munka során ebből adódóan nem je-

átvette az SZGYF feladatait. 2021. január 1-jétől a rendelet értelmében a működést engedélyező szerv a szakmai program véleményezése, vagy az általa végzett ellenőrzéshez kapcsolódóan néhány esettől eltekintve, az NSZI-t kérheti fel szakértőként. Az NSZI mellett szakértőként jelölhetők ki a feladatkörükbe tartozó engedélyes és szolgáltatás esetén az egyházi módszertanok, a gyermekek napközbeni ellátása esetén a miniszter által kijelölt bölcsődei módszertani szervezetek, gyermekek esélyenövelő szolgáltatása esetén (, ha az nem kijelölt egyházi módszertani intézmény alá tartozik) a Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság. A rendeletben foglalt szakértői tevékenységek nem szerveződnek az Igazgatóságon belül külön szervezeti egységbe, ami az előd intézményekhez képest jelentős változás. A módszertani támogató, fejlesztő munkát és a szakértői tevékenységet az érintett kollégák együttesen végzik. Nincs külön ellenőri és támogatói szerepkör. A legtöbb szolgáltató a



2. ábra: NSZI Módszertani Igazgatóságának felépítése és feladatai (saját szerkesztés)

lentkezik szerepkonfliktus, ugyanakkor a területen jelentkező tapasztalatokat, problémákat, innovációkat alapvetően más módon kell begyűjtenie az Igazgatóságnak. Az NSZI a 369/2013. (X. 24.) Korm. rendeletben is

módszertannal való találkozást, ha az az engedélyező szerv felkérésére történik, ellenőrzésnek hívja. De az Igazgatóság részéről szakértői vizsgálatként értelmezzük és végezzük munkánkat. Bár a két szó jelentése közel áll egymáshoz: az ellenőrzés inkább irányul

arra, hogy mi az, ami megvan és mi az, ami hiányzik pl.: aláírt megállapodás a klienssel. A vizsgálatban fontos elem, hogy van-e megállapodás a klienssel és az milyen módon lett rögzítve, de az is fontos, hogy mi szerepel a felek közötti megállapodásban (szakmai tartalom). Az ellenőrzés egy feltétel, folyamat kontrollálása, míg a vizsgálat fókuszja a folyamatok holisztikusabb megértésére irányul. A kettő nem feltétlenül zárja ki egymást, sőt, gyakran egymást kiegészítik és egymásra épülnek.

Jelen sorok írásakor az Igazgatóságon a két irodavezető mellett 12 kolléga (többben részállásban) látja el a két terület országos szakértői és módszertani támogató tevékenységét. A feladat mértékét mutatja, hogy 2021-ben 554, 2022-ben 618 szolgáltatás vizsgálatára kapott kirendelést az Igazgatóság. A beérkező végzések havonkénti száma igen változatos. Ezt mutatja 3. számú ábra.

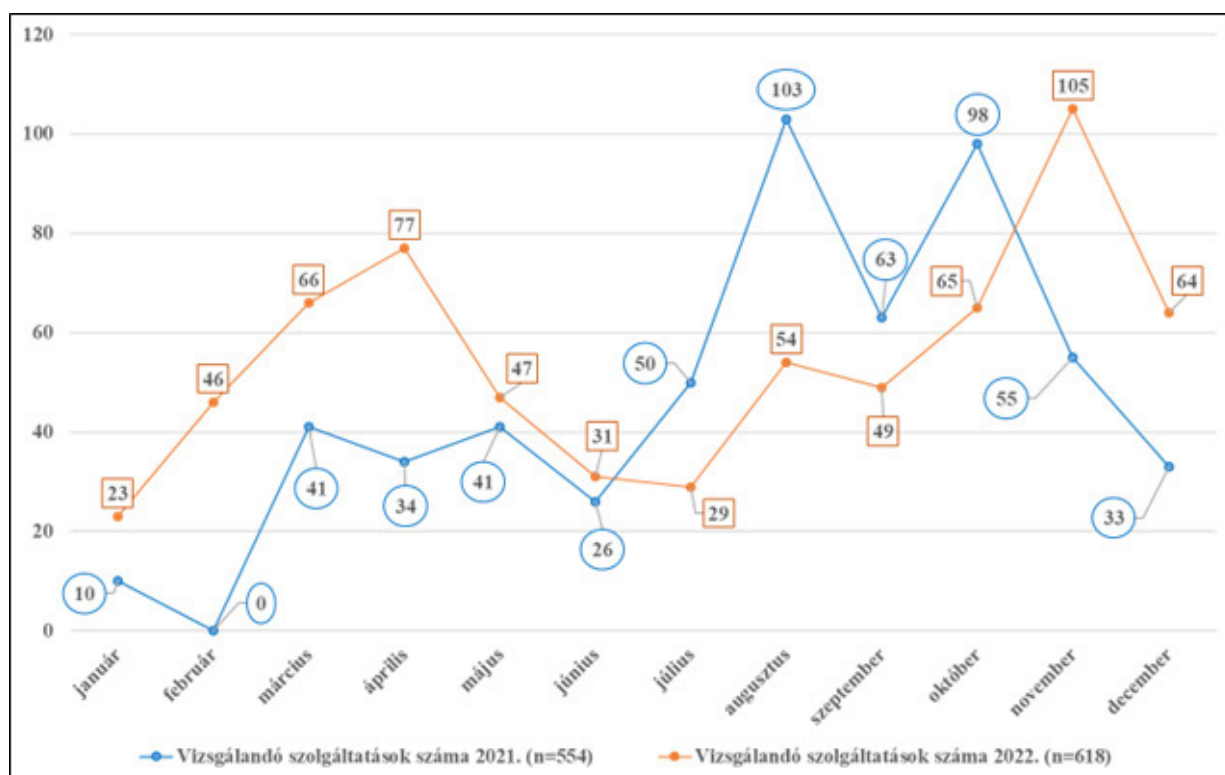
A szakmai programok véleményezése kevesebb alkalommal fordul elő (2021-ben 2019 szolgáltatást érintően 205 szakmai programot, 2022-ben 175 szolgáltatás érintően 151 szakmai programot véleményeztünk), de a ráfordított idő és szakmai kapacitás szintén jelentős mértékű.

Ezek a számok nagyságrendileg lennének magasabbak, ha a kormányhivatalok minden egyes el-

lenőrzési vagy szakmai program véleményezése esetében kirendelnék az NSZI-t. Ahhoz, hogy a feladatszám a jelenleginél jobban ne csorduljon túl és a szakértői munka prioritizálható legyen, szükség van a hivatalok jogszabály biztosította mérlegelésére és a felek közötti szakmai egyeztetésekre. De emellett szükség van arra a szakértői munkára is, amit a kijelölt egyházi módszertanok látnak el a feladatkörükbe tartozó engedélyes szolgáltatások esetén.

A szociális, gyermekjólét és gyermekvédelem területét érintően a cikk írásakor kilenc egyházi szervezet, vagy intézmény lát el kijelölt egyházi módszertani feladatot:

- Magyarországi Baptista Egyház, Filadelfia Integrált Szociális Intézmény Szociális Módszertani Központ (1993. évi III. tv. 58. § (2) bekezdés felhatalmazása alapján)
- Katolikus Szeretetszolgálat (1993. évi III. tv. 58. § (2) bekezdés felhatalmazása alapján) Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület (1993. évi III. tv. 58. § (2) bekezdés felhatalmazása alapján)
- Magyarországi Evangélikus Egyház fenntartásában működő Ótemplomi Szeretetszolgálat (1993. évi III. tv. 58. § (2) bekezdés felhatalmazása alapján)
- Pécsi Zsidó Hitközség Dr. Szántó László Szere-



3. ábra: NSZI – vizsgálandó szolgáltatások száma hónapok szerint (2021-2022) (saját szerkesztés)

tetothon (1993. évi III. tv. 58. § (2) bekezdés felhatalmazása alapján, a MAZSIHISZ ernyője alatt működő szolgáltatók módszertani támogatása)

- Magyarországi Református Szeretetszolgálat (1993. évi III. tv. 58. § (2) bekezdés, az 1997. évi XXXI. törvény 96. § (8) bekezdés a) pontja, alapján szociális intézmények, református egyház fenntartásában lévő nevelőszülői hálózatok, gyermekotthonok és lakásotthonok, módszertani támogatása)

- Kelet-magyarországi Református Nevelőszülői Hálózat (1997. évi XXXI. törvény 96. § (8) bekezdés b) pontja alapján a Magyarországi Református Egyház keretein belül működő tanodák módszertani intézménye)

- Szeged-Csanádi Egyházmegye által fenntartott Szent Ágota Gyermekvédelmi Szolgáltató, mint engedélyes székhelyére bejegyzett Csongrád-Csanád Vármegyei Országos Katolikus Egyházi Módszertani Nevelőszülői Hálózat (1997. évi XXXI. törvény 96. § (8) bekezdés a) pontja felhatalmazása alapján a katolikus egyház fenntartásában lévő nevelőszülői hálózatok módszertani támogatása)

- Szeged-Csanádi Egyházmegye által fenntartott Szent Ágota Gyermekvédelmi Szolgáltató Dr. Foltán József Lakásotthona (1997. évi XXXI. törvény 96. § (8) bekezdés a) pontja felhatalmazása alapján a katolikus egyház fenntartásában lévő gyermekotthonok módszertani támogatása)

A legifjabb hajtás – területi szakmatámogatási rendszer (TSZR)

Az NCSSZI módszertani feladatainak megszűnésével egyidejűleg a módszertani feladatellátás szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi területi intézményeinek kijelölése is megszűnt 2012. december 31-vel. Ennek szakmai hatását érzékelteti az EFOP-1.9.4-VEKOP-16 azonosítószámú kiemelt projekt pályázati felhívása:

„Az utóbbi években a módszertani feladatellátás a hatósági irányban toledott el, ezért a területi jellegű, szakmatámogató tevékenység terén egyértelműen érezhető a hiány: a területen dolgozó szakemberek visszajelzései alapján erős várakozás tapasztalható a fejlesztési igény irányába. Az elmúlt évek bebizonyították, hogy a módszertani feladatok jelenlegi struktúrában történő ellátása nem képes kellő hatékonysággal betölteni szakmatámogató szerepet, ellátni a nem hatósági jellegű módszertani feladatokat, ezért szükséges a jelenlegi rendszer újragondolása.

A központi költségvetési szervhez telepített mód-

szertani feladatellátás önmagában nem jelent a szolgáltatók számára közvetlenül is elérhető, gyakorlati ismeretátadásra alkalmas lehetőséget.” (EFOP-1.9.4-VEKOP-16 felhívás, 6)

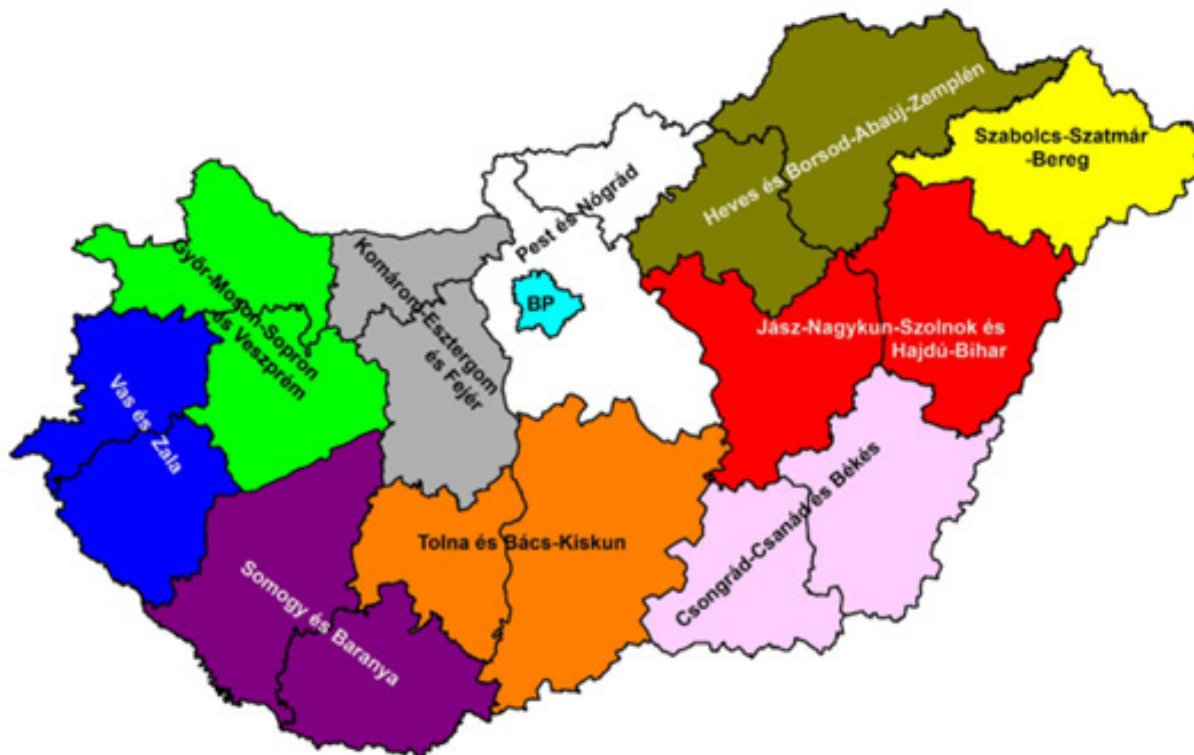
A kiemelt projekt tapasztalatai az ágazati döntéshozókat megerősítették abban, hogy a módszertani feladatellátás struktúráját át kell alakítani. Ennek egyik lépéseként alakult meg az NSZI. Az NSZI, mint azt korábbi sorokban írtam, nem végez hatósági munkát (ezt 2017-től az SZGYF sem tette). Az NSZI létrehozásával a szakmatámogatási- szakmafejlesztési feladatok váltak el az intézményfenntartói feladatoktól. De a folyamat itt nem ért véget. 2021. június 14-én az Emberi Erőforrások Minisztériuma felkérésére a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet pályázatot hirdetett Területi Szakmatámogatási Rendszer (továbbiakban TSZR) létrehozása, szakmatámogatási feladatok ellátása céljából. Ezzel több szempontból is egy új fejezet vette kezdetét a területi jellegű, szakmatámogató tevékenység terén. A pályázati felhívás (TSZR 2021) 11 területi egységre kijelölt szakmatámogatási és szakmafejlesztési hálózat kialakítását szolgálta. A szakmatámogató hálózat mind területi, mind szakterületi vonatkozásban lefedi az adott területi egység teljes szociális- és gyermekjóléti alapellátási szolgáltatási spektrumát.

Az újonnan létrehozott TSZR rendszer tehát az eddigi területi módszertanok mindegyikétől különbözik. A TSZR a szociális szolgáltatásokra és a gyermekjóléti alapellátásokra fókuszál. A gyermekvédelem területe, a gyermekek napközbeni ellátásának és a gyermekek esélynövelő szolgáltatásainak szakmatámogatása nem tartozik a feladatkörébe. (Ez utóbbi két területet a 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet egyértelműen más szereplők feladataként határozza meg.)

A korábbi gyakorlatokkal ellentétben nem regionális, nem megyei és nem is járási vagy országos feladatellátással jött létre a 11 területi TSZR. Ez a 11 területi egység az adott területen/területeken található szolgáltatók számát figyelembe véve került kialakításra. Az így kialakított területi egységeket az 4. ábra szemlélteti.

A feladatellátásra tiztagú (eredeti kiírás szerint nyolc) konzorciumok pályázhattak. Minden egyes konzorciumot egy gesztorszervezet fog össze. Ez nagyban hasonlít a korábbi regionális módszertani hálózat kialakításához.

Voltak olyan területi egységek, amelyek esetében az első pályázati felhívást követően nem sikerült győztest hirdetni. A sikeres pályázatok hiánya több okra



4. ábra: Területi Szakmatámogatási Rendszer területi egységei (Forrás: NSZI)

is visszavezethető. A pályázat meghirdetése idején (2021-ben) még nem lehetett tudni, hogyan alakul a járványhelyzet, ami sokakat eltántoríthatott attól, hogy új kihívásba vágjanak. Emellett a legtöbb intézmény/szolgáltatási forma életéből kimaradt, vagy rég megkopott a területi szakmatámogatás tapasztalata. A kihívás nagy volt, hiszen a konzorcium vezetőjének több szervezetet kell összefogni, szakmai támogatást kell nyújtani a területen dolgozó kollégáknak, mindezt úgy, hogy a feladatok és az ágazati irányítás elvárásai még nem voltak teljesen világosak. A TSZR vezetése, tehát anyagi felelősséggel és előre láthatólag sok munkával járó feladat, amelynek kapacitás igénye nehezen becsülhető, és vélhetően a megvalósítás során további elvárások is jelentkeznek majd. A pályázást fontolgató konzorciumoknak mindezekkel szembe kellett nézniük.

Pályázat háromszor került meghirdetésre. Első körben (felhívás: 2021.06.14.; eredményhirdetés: 2021.10.01.) 7 területi egység esetében született eredményes pályázat. Második körben újabb 3 területi egység vonatkozásában lehetett eredményt hirdetni (felhívás: 2021.10.13.; eredményhirdetés: 2021.12.02.). Végül a 11. területi egység esetében 2022.12.08-án került sor eredményhirdetésre (felhívás: 2021.03.25.). Az első körben kihirdetett konzorciumok gyakor-

lati munkájukat 2022 januárjában kezdték meg. A TSZR pályázat területi egységenkénti nyertes gesztorszervezeteket az 1. számú táblázat tartalmazza (2023. július 31-ei állapot szerint).

A TSZR rendszerben tevékenykedő konzorciumok legfőbb feladata, hogy szakmai segítséget nyújtsanak az adott területi egységen az intézményeknek, szervezeteknek. Ennek legfőbb módjai a szakmai műhelyek, rendezvények és esetmegbeszélések szervezése. Emellett fontos feladatuk a szakmai konzultációs lehetőségek biztosítása is. A terület szakmai támogatása mellett az NSZI és a szaktárca munkájának támogatása is feladatuk. Ez elsősorban szakmai ajánlások, útmutatók készítésében, dokumentumok szakmai véleményezésében, kimutatások, felmérések készítésében ölt formát.

Ha valaki megvizsgálja a majd egy évtizeddel ezelőtti regionális módszertani pályázati felhívást (SZMM közlemény, 2008) és működést, jelentős hasonlóságokat fedezhet fel az ellátandó feladatok és a gyakorlati megvalósítás terén is. Van azonban egy igen lényeges különbség a feladatok tekintetében. A TSZR konzorciumokat, szemben a korábban létezett regionális módszertanokkal a működést engedélyező szerv sem

Gesztor szervezet	Lefedett vármegyék
Magyar Máltai Szeretetszolgálat Gondviselés Háza Fogyatékosok Napközi Otthona	Győr-Moson-Sopron vármegye és Veszprém vármegye
Baptista Tevékeny Szeretet Misszió	Hajdú-Bihar vármegye és Jász-Nagykun-Szolnok vármegye
Magyar Máltai Szeretetszolgálat Miklós Utcai Integrált Hajléktalanellátó Központ	Budapest
Esztergár Lajos Család-és Gyermekejölési Szolgálat és Központ	Baranya vármegye és Somogy vármegye
Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület Gondviselés Háza - Domb Otthon Zalaapáti	Vas vármegye és Zala vármegye
Dr. Csiba László Integrált Szociális Intézmény Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegye	Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye és Heves vármegye
Viktória Integrált Szociális Intézmény Szabolcs-Szatmár-Bereg Vármegye	Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye
Korona Integrált Szociális Intézmény Komárom – Esztergom Vármegye	Fejér vármegye, Komárom-Esztergom vármegye
Mécses Szolgáló Közösség Egyesülete	Békés vármegye, Csongrád-Csanád vármegye
Szent Anna Római Katolikus Gondnokság Rév Szenvedélybeteg-segítő Szolgálat	Bács-Kiskun vármegye, Tolna vármegye
Katolikus Szeretetszolgálat XXIII. János Otthon	Nógrád vármegye, Pest vármegye

1. táblázat: TSZR gesztorszervezetek lefedett vármegyék szerint (saját szerkesztés)

a szakmai programok véleményezésébe, sem az ellenőrzés lefolytatása során közvetlenül nem vonhatja be. Az NSZI ezt megteheti, ez azonban jelentősen eltérő szerepekkel és kötelezettséggel jár, mintha a kormányhivatalok tennék meg. A TSZR konzorciumok a gyakorlatban tehát nem jelennek meg egyszerre ellenőrző szerepben és támogató szerepkörben. A korábbi regionális módszertanok esetében mindkét szerepkörnek meg kellett felelniük a konzorciumoknak. Az eddig eltelt rövid időszakban csupán néhány alkalommal támaszkodott a Módszertani Igazgatóság a TSZR konzorciumok munkatársaira a helyszíni vizsgálatok során. Ezekben a helyzetekben is ügyelve arra, hogy a TSZR munkatársai ne kerüljenek a vizsgálat során szerepkonfliktusba. Ezen alkalmon a helyi lehetőségeket, nehézségeket jól ismerő TSZR-es kollégák nagy segítséget jelentenek az Igazgatóság munkatársainak, abban, hogy minél árnyaltabb képet alkothassanak a vizsgált intézmény munkájáról és az azt befolyásoló tényezőkről.

A TSZR struktúra mellett egy másik, az Igazgatóság és a szakárca szempontjából is fontos szereppel bíró működési mód is (újból) életre kelt. Ez pedig nem más, mint az országos módszertani munkacsoportok rendszere. A TSZR keretéhez köthetően hét országos módszertani munkacsoport kezdte meg a működését 2022-ben (12. ábra). Ez a hét terület az idősgügy (ide csatlakozik a tanya- és falugondnoki ellátás is), a fogyatékosügy, család- és gyermekjólét, átmeneti gondozás, pszichiátria, addiktológia, hajléktalan ellátás. Nyolcadik munkacsoportként jelenik meg a gyermekvédelem területe. Ez a munkacsoport azonban nem a TSZR keretében szerveződik.

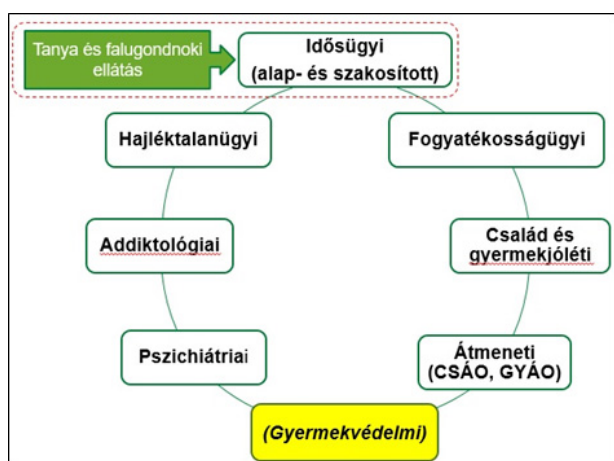
Az országos munkacsoportok tehát a gyermekvédelem területének kivételével TSZR alapokon szer-

veződnek. A munkacsoportok egy köztes szakértői testületként értelmezhetők. A gyermekvédelmi munkacsoport a jelenlegi működése szerint nem tekinthető klasszikus munkacsoportnak. Funkcióját és résztvevői körét nézve inkább egyeztető fórumként működik. Résztvevői a gyermekvédelem területén módszertani kijelöléssel rendelkező egyházi módszertanok, az SZGYF, mint az ország egyik legnagyobb gyermekvédelmi intézményfenntartója részéről a Gyermekvédelmi Intézményirányítási Főosztály, az NSZI, mint országos hatókörű gyermekvédelmi módszertan és a Belügyminisztérium Gyermekvédelmi és Gyámügyi Főosztálya.

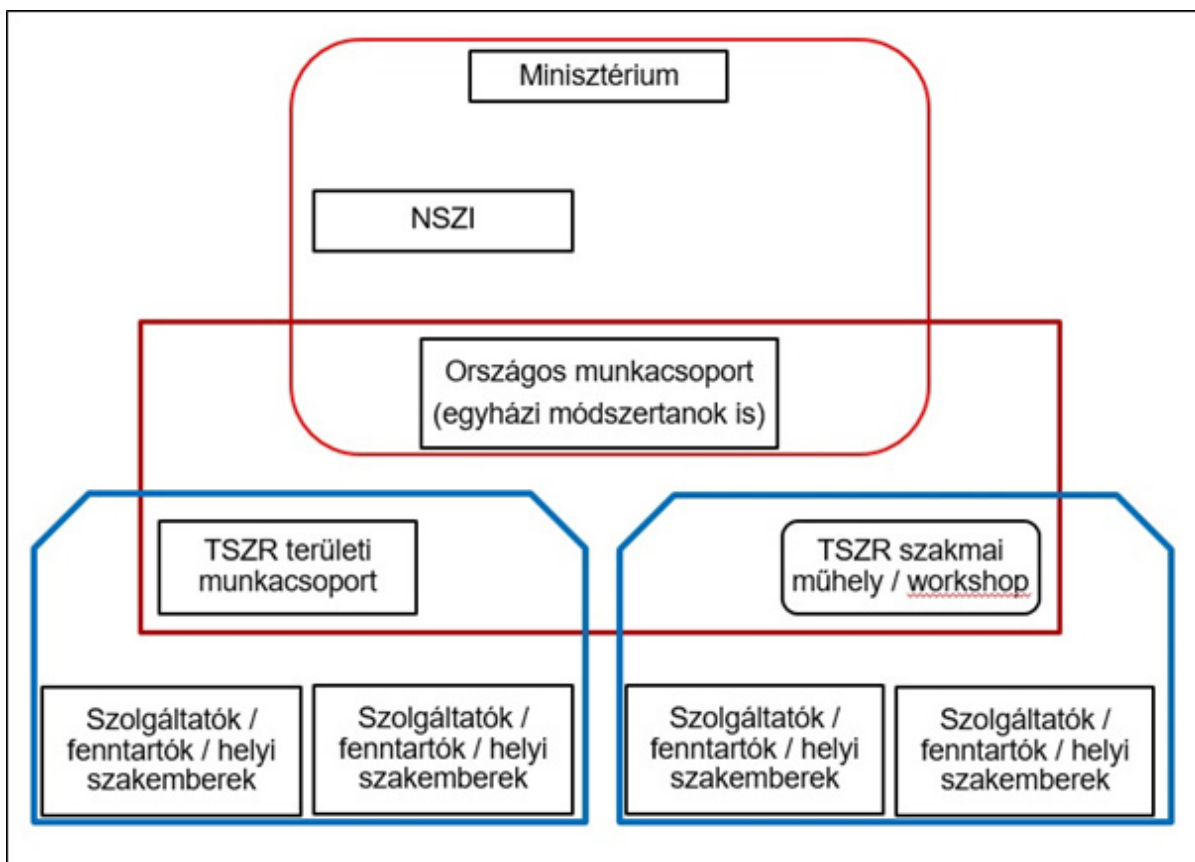
Az említett hét munkacsoport vezetését és szervezését egy-egy konzorcium vállalta magára. A munkacsoportokba minden TSZR konzorciumnak kötelező egy-egy tagot delegálniuk, tehát amelyiknek nem vezetője egy konzorcium, abban tagként vesz részt. (A család és gyermekjóléti munkacsoport összetétele annyiban eltér a többi munkacsoportétól, hogy esetükben nem konzorciumonként kell tagot delegálni, hanem megynként. Ha egy konzorcium által ellátott területi egység egy megyéből áll, akkor egy tagot, ha két megyéből áll, akkor két tagot delegál.)

A munkacsoport vezetését vállaló konzorcium két főt delegálhat a munkacsoportba. (Egy fő szakmai delegált, egy fő titkári feladatokat ellátó delegált.) Az egyházi módszertanok teljes jogkörrel rendelkező tagot delegálhatnak. Számukra tehát a munkacsoportokban való részvétel nem kötelezettség, hanem lehetőség. Az NSZI részéről is jelen vannak az Igazgatóság kollégái a munkacsoportokban. Az ő feladatuk a szakmai részvétel mellett a szakmai koordináció és támogatás. A munkacsoportok munkájában a szakárca Szociális és Gyermekjóléti Szolgáltatások Főosztályának munkatársai is jelen vannak. A munkacsoportok tagjai tehát azokból a nyertes konzorciumokból kerülnek ki, akik vállalták a területi szakmatámogatás új rendszerének kialakításával járó terhet. Ez a struktúra a korábbi regionális módszertanok idejében működő országos munkacsoportok működésének gondolatosságával is megegyezik.

A munkacsoportoknak több szerepük is van a szakmatámogatási struktúrában. A TSZR konzorciumok a szakmai tervükben számos feladatot határoztak meg maguknak annak érdekében, hogy a területi szakmatámogatást a pályázat kereteinek és a saját elképzeléseiknek is megfelelően tudják végezni. Így szinte kivétel nélkül valamennyi konzorcium pályázatában megjelent a szakmai műhelyek, konferenciák, helyi munkacsoportok, workshopok szervezésének feladata. Az országos munkacsoportok lehetőséget biztosít-



5. ábra: Országos módszertani munkacsoportok (saját szerkesztés)



6. ábra: A szakmatámogatói, módszertani munka szerveződési szintjei (saját szerkesztés)

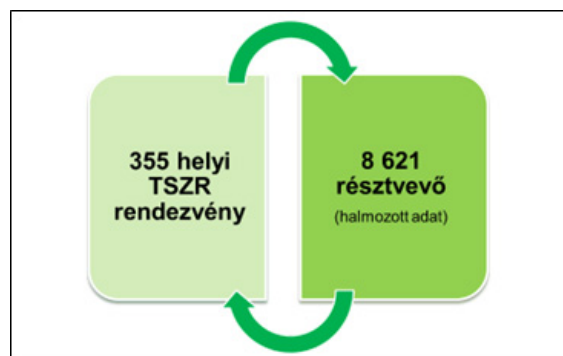
tanak arra, hogy a területi egységenként jelentkező szakmai kérdéseket, tapasztalatokat, problémákat a helyi szinteken túl, a munkacsoport tagjai országosan is megvitathassák. Emellett a jó gyakorlatokat megoszthatják. Egy-egy újonnan jelentkező, vagy újból felmerülő kérdésre közösen találjanak megoldást. Lehetnek kérdések, témák, amiket elegendő a munkacsoport tagoknak egymás között megbeszélni. Lehetnek azonban olyan kérdések is, amelyeknek a megválaszolására az NSZI segítségére, vagy a szakárca segítségére van szükség. Azzal, hogy a TSZR delegáltak, az NSZI munkatársak és a szakárca munkatársai is jelen vannak a munkacsoportban, az információk a lehető legrövidebb úton és időben áramolhatnak a terület és az ágazati irányítás között. Ezt az elképzelést szemlélteti a 6. ábra.

A munkacsoportok azonban akkor tölthetik be jól a szerepüket, ha nem önmagukban működnek. Ehhez szükség van a területen dolgozó kollégákkal való találkozásokra, párbeszédre és arra is, hogy ha szükséges, a munkacsoport delegált tagjain túl eseti jelleggel szélesebb, akkor ágazatokon átívelő szakmai körben is meg lehessen vitatni a felvetődő kérdéseket. A TSZR konzorciumok megteremtik a területen dolgozó szakemberekkel való közvetlen kapcsolatot is.

2021 szeptembere és 2022 decembere között országosan 355 rendezvényt szerveztek. Ezekben a rendezvényeken több mint 8600 fő (halmozott adat) vett részt.

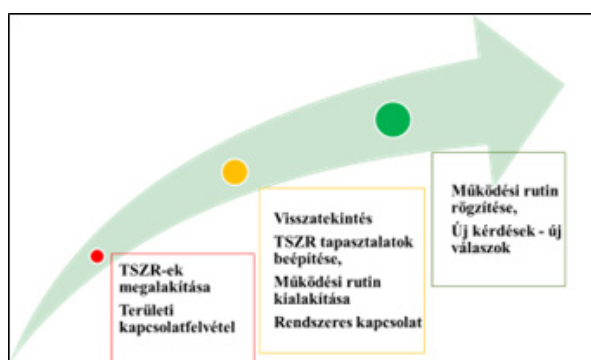
A területi szakmatámogatási rendszer 2021-ben három év időtartamra, de megújuló éves finanszírozásban hirdetett pályázat keretében indult. Az első három év legfőbb feladatát a nyertes konzorciumok és az NSZI számára a magam részéről három lépésben látom (8. ábra).

A szakmatámogatási rendszer első lépcsője a TSZR konzorciumok megalakulása volt, amely valamennyi



7. ábra: A TSZR konzorciumok által 2021 szeptembere és 2022 decembere között szervezett szakmai események és résztvevők száma (saját szerkesztés)

meghirdetett területi egységben megtörtént. Ehhez kapcsolódóan a konzorciumok felvették a kapcsolatot a területtel is. A második lépcsőben vissza kell tekintenünk a kezdeti tapasztalatokra és értékelnünk kell azokat, emellett a konzorciumoknak rendszeres kapcsolatot kell kialakítaniuk a területen dolgozó szakemberekkel és ki kell dolgozniuk működésük ru-



8. ábra: A területi szakmatámogatási rendszer feladatai és ütemezését (saját szerkesztés)

tinját. A harmadik lépcsőben az NSZI-nek a tapasztalatok mentén a konzorciumokkal közösen rögzíteni kell a legjobb és legadekvátabb működési rutinokat, gyakorlatokat és meg kell vizsgálnunk (ugyan csak közösen) az újonnan felvetődő kérdésekre adandó válaszlehetőségeket. Ennek egyik fóruma a rendszeres időközönként megszervezésre kerülő (ugyan csak a korábbi regionális módszertani időszakban gyakorlati vált) gesztortalálkozó, ahol a konzorciumok vezetői, az egyházi módszertanok, a szaktárca képviselői és az NSZI is jelen vannak. Úgy vélem ezeket a lépéseket meg kell tennünk ahhoz, hogy a területi szakmatámogatási rendszer következő hároméves pályázati időszaka a területen dolgozó szociális szakemberek számára minél közvetlenebb és eredményesebb lehessen. De emellett lehetőséget kell biztosítsunk arra is hogy a terület gyakorlati tapasztalatai is hathassanak a módszertanra.

Bibliográfia

Kristóf Pál (2022). Módszertan mint élő szövet. Gondoskodás I. évfolyam 2. szám 2022 tavasz: 28-34 https://urlapok.hu/nszi/wp-content/uploads/2022/03/Gondoskodas-folyoirat_2.szam_OK.pdf, letöltve: 2023.07.26.

Gáborné Hunyady Marianna, Lantos Judit, Lőrinc Attila (2021). Negyedik éve hívható a Gyermekvédő Hívószám. Gondoskodás I. évfolyam 1. szám 2021 ősz: 7-11 https://urlapok.hu/nszi/wp-content/uploads/2021/11/Gondoskodas_ELEKTRONIKUS_OK.pdf, letöltve: 2023.07.26.

Domszky András (2017). Horatius és a helyes cselekvés, Módszertan törvényi keretben. SZEMLE KÖNYVEK 2.: 284-304. SZOSZAK Budapest, 2017. <http://www.szocialpolitikaiszemle.hu/nem-csak-sziv-kell-de-kell-tudas-is-20-eves-a-gyermekvedelmi-torveny-szemle-konyvek.html>, letöltve: 2023.07.26.

Tóth Tibor (2021). Gondoskodás, I. évfolyam · 1. szám · 2021. ősz: 3-4. https://urlapok.hu/nszi/wp-content/uploads/2021/11/Gondoskodas_ELEKTRONIKUS_OK.pdf, letöltve: 2023.07.26.

A szociális ágazat módszertani és információs rendszereinek megújítása, EFOP-1.9.4-VEKOP-16 projekt eredményei. Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet, 2022. <https://szocialisportal.hu/page/2/?s=1.9.4>, letöltve: 2023.08.13.

Pályázati felhívás a módszertani feladatok ellátására kijelölt gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmények módszertani tevékenységének támogatására (A pályázat kódja: GYV-MT-07), Megjelent: Szociális Közlöny 2007/6., <http://www.szocialpolitikaiszemle.hu/nem-csak-sziv-kell-de-kell-tudas-is-20-eves-a-gyermekvedelmi-torveny-szemle-konyvek.html>, letöltve: 2023.07.26.

SZMM közlemény (SZK 2008/4.) Regionális Szociális Módszertani Intézmény kijelölésére, <https://jogkodex.hu/doc/4819589>, letöltve: 2023.08.20.

Módszertani feladatokat ellátó intézmények kijelölése és támogatása a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatások területén /GYV-MT-08, <http://lists.ghost.hu/pipermail/palyazatok/2008-May/000487.html>, letöltve: 2023.08.20.

FELHÍVÁS a szociális ágazat korszerűsítésének, valamint a hatékony közfeladat-ellátás és a közszolgáltatások jobb hozzáférhetőségének megvalósítására. A Felhívás címe: A szociális ágazat módszertani és információs rendszereinek megújítása: 6 <https://www.palyazat.gov.hu/efop-194-vekop-16-a-szocilis-gazat-mdszertani-s-informcis-rendszereinek-megjtsa>, letöltve: 2023.08.13.

Pályázati Felhívás Az Emberi Erőforrások Minisztériuma felkérésére a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet pályázatot hirdet Területi szakmatámogatási rendszer létrehozása, szakmatámogatási feladatok ellátása-2021” (TSZR2021). A pályázat meghirdetésének napja: 2021. június 14., <https://nszi.hu/palyazatok/megvalositas-alatt-allo-palyazatok/tszr2021>, letöltve: 2023.08.13.

Felhasznált jogszabályok jegyzéke

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról

1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról

259/2002. (XII. 18.) Korm. rendelet a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenység engedélyezéséről, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi vállalkozói engedélyről

321/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet a szociális szolgáltatók és intézmények működésének engedélyezéséről és ellenőrzéséről

316/2012. (XI. 13.) Korm. rendelet a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóságról

369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről

13/2017. (III. 31.) EMMI utasítás a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság Szervezeti és Működési Szabályzatáról. HIVATALOS Értesítő 2017. évi 16. szám

Interjú Kun Gábor igazgatóval

Mérföldkőhöz érkezett a módszertani munka az NSZI-ben



Hosszú út vezetett a módszertani intézmények sorában az NSZI létrehozásához. Milyen változásokat hozott a korábbi intézményekhez képest az NSZI?

Az NSZI előtt két intézményt kell megemlítenem a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóságot és Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalt. 2013-tól a területi módszertani struktúra jelentősen átalakult. Szociális területen a regionális módszertanok megszűntek, az egyházi módszertanok kijelölése visszavonásra került és a gyermekjólét és gyermekvédelem területén is megszűntek a területi módszertani intézmények. 2013-tól korlátozott lehetősége volt az aktuálisan országos módszertani feladatokat ellátó szervezetnek szakértők bevonására a módszertani munkába. Egyházi módszertanok kijelölésére később újból volt lehetőség, de a területi gyermekjóléti, gyermekvédelmi és szociális láb alapvetően megszűnt. Az SZGYF-ben 2016-tól működő az EFOP-1.9.4.-Vekop-16 számú kiemelt projekt hozott ebben némi változást. Néhány szolgáltatási forma esetében a kiemelt projekt létrehozhatott szakmatámogatói hálózatokat. Ezek a hálózatok azonban az ellátórendszer egészében nem helyettesítették a területi, terepmódszertant. Az SZGYF abban a sajátos helyzetben volt, hogy 2013-tól 2020-ig kisebb megszakítással országos gyermekjóléti, gyermekvédelmi és szociális módszertani feladatokat ellátó szerv volt, e közben az általa fenntartott intézményein keresztül maga is ellátást nyújtott.

Az NSZI 2021-es megalapítása a módszertani felada-

tellátásban bizonyos szintű visszarendeződést jelentett a korábbi, például a Nemzeti Család és Szociálpolitikai Intézet által fémjelzett időszakhoz. Az NSZI-nek nincsenek fenntartói feladatai az országos módszertani feladatok mellett. A szociális és gyermekjóléti szakmatámogatás területén nem a korábbi regionális szociális módszertani struktúra éledt fel, de tizenegy területi szakmatámogatási egységben folyik a munka.

Ez azt jelenti, hogy új feladatok is jelentek meg az NSZI oldalán?

Bizonyos mértékig igen. A Területi Szakmatámogatási Rendszer (TSZR) pályázati formában valósul meg. Tizenegy nyertes konzorcium nyújt szakmai támogatást a területen dolgozó szakembereknek, intézményeknek. A konzorciumokat maguk is gyakorló intézmények, szervezetek alkotják. A pályázat kezelője az NSZI. A TSZR-ek szakmai koordinációját a Módszertani Igazgatóság látja el. A konzorciumok elsősorban az adott területi egységen jelentkező szakmai kérdésekre reagálnak.

A gyerekvédelem egy különösen fontos kérdés minden időben. Az egyházi módszertan, és az NSZI módszertana között van különbség ezen a területen?

Egyházi fenntartó kérelmére a gyermekvédelmi törvény alapján a területért felelős miniszter jelölhet ki egyházi módszertani feladatokat ellátó intézményeket adott szolgáltatás, ellátás vonatkozásában. A miniszteri kijelölés határozza meg a kijelölt egyházi módszertani intézménymely hatáskörét. A kifejezetten gyermekvédelem területén a Magyarországi Református Szeretetszolgálathoz és a Szeged-Csanádi Egyházmegye által fenntartott Szent Ágota Gyermekvédelmi Szolgáltatóhoz kötődően működnek egyházi módszertani intézmények. Az NSZI a gyermekvédelem területén a gyermekek napközbeni ellátása és a gyermekek esélynövelő szolgáltatása kivételével országos módszertani feladatokat lát el.

A köztudatban a gyerekvédelem, és a „gyermekjólét” néha keveredik. Mi a lényegi különbség a két fogalom között?

Az ellátás oldaláról közelítve a gyermekvédelmi törvény megkülönböztet személyes gondoskodás keretébe tartozó gyermekjóléti alapellátásokat és gyermekvédelmi szakellátást. A gyermekjóléti alapellátás alapvető célja a gyermek családjában történő nevelésének elősegítése. Ahhoz nyújt külső támogatást,

hogyan a család képes legyen túljutni a nehézségeken, adott esetben megszűnjenek a gyermek fejlődését veszélyeztető tényezők. A gyermekvédelmi szakellátás akkor jut szerephez, ha a gyermek családban való nevelése valamilyen okból ideiglenesen, vagy tartósan már nem lehetséges.

A terepen lévő szakemberekkel hogyan történik a kapcsolattartás?

Elsősorban a szakmatámogatási rendszeren keresztül. A TSZR konzorciumok workshopokat, műhelyeket, konferenciákat szerveznek, hírleveleket adnak ki. Az a cél, hogy gyakorlati támogatást nyújtsanak a területen dolgozóknak. Országos munkacsoportokat is létrehoztunk. A munkacsoportok működtetését egy-egy konzorcium gesztorszervezete végzi. A munkacsoportokban a TSZR konzorciumai és az egyházi módszertanok delegálnak tagokat. A szaktárca és az NSZI munkatársai is részt vesznek a munkában. A munkacsoportok egyik célja, hogy a helyi tapasztalatok, jó gyakorlatok, problémák megoszthatók legyenek a TSZR konzorciumok között és eljussanak a szaktárcához is. A Módszertani Igazgatóság a területről közvetlenül is kap szakmai megkereséseket és magunk is szervezünk szakmai eseményeket.

A Módszertani Igazgatóság munkája összefügg az NSZI többi igazgatóságával?

Természetesen, ez megkerülhetetlen. A Képzési Igazgatósággal például. A képzés minden szolgáltatót érint, így adott az együttműködés. Konkrét témák mentén egy-egy konferencián, melyet például valamelyik TSZR konzorcium szervez, megjelenik előadóként a Képzési Igazgatóság. A Fogyatékosügyi Igazgatósággal például akár a támogatott lakhatás kapcsán, akár a fogyatékosügyi tanácsadók munkája kapcsán is van kapcsolódásunk. A Pályázati Igazgatósággal pedig szintén együttműködünk, hisz a TSZR rendszer pályázati forrását ők kezelik.

Hány munkatárs dolgozik az igazgatóságon?

Huszonegyen vagyunk jelenleg. Országos módszertani, szakértői munkát tizenhárom fő végez az igazgatóságon. A tevékenységünk szerteágazó. Szakértői munka keretében a módszertani igazgatóság feladata például új engedélyes bejegyzése iránti eljárásban a szolgáltatók szakmai programjának véleményezése, valamint a kormányhivatalok hatósági ellenőrzéseiben való szakértői közreműködés. További feladatunk még például a Gyermekvédő hívószám (Zöld szám) működtetése, komplex szükségletfelmérést végző személyek kijelölése, szakmai műhelyek, találkozók szervezése, kutatások lebonyolítása.

Mikulás Franciska, Farkasné dr, Gönczi Rita, Katona Krisztina

FOGYATÉKOSSÁGÜGYI IGAZGATÓSÁG

Igazgatóságunk az Intézet egyik önálló szervezeti egysége. Tevékenységeink fókuszában a fogyatékos személyekhez kapcsolódó hatósági és módszertani feladatok állnak. Munkánk részletes bemutatását Mikulás Franciska, a Fogyatékosügyei Igazgatóság Igazgatója egy rövid összefoglalóval kezdi.

A Fogyatékosügyei Igazgatóság feladata, hogy támogassa az ágazatot irányító minisztériumot a horizontális fogyatékosügyei és a megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos feladatok ellátásában; a fogyatékos emberek önálló életvitelét segítő ellátásokhoz, szolgáltatásokhoz, valamint a foglalkozási rehabilitációjához való hozzáférés biztosításában. Ennek érdekében az Igazgatóságon **két szakmai iroda** és **egy munkacsoport** látja el a feladatokat.

Rehabilitációs Szakmafejlesztési Iroda

Vonatkozó jogszabályok:

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásáról és egyes törvények módosításáról

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásával kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII.29.) Korm. rendelet (Mmr.)

Hatósági feladatellátást támogató feladatkör

Az Iroda – a rehabilitációs hatósági feladatellátást támogató feladatkörében – a fővárosi és megyei kormányhivatalok rehabilitációs igazgatási feladatellátásával összefüggésben **közreműködik** a Miniszterelnökséggel és a Szakállamtitkársággal a vármegeyi **Kormányhivatalok átfogó és témaellenőrzésének** lefolytatásában.

Közreműködik a rehabilitációs hatóságok által kötelezően használandó, a Magyar Államkincstár által működtetett **informatikai szakigazgatási rendszerhez**, a Rehabilitációs Szakigazgatási Rendszerhez (a továbbiakban: RSZR) kapcsolódó **fejlesztési igények megfogalmazásában** és prioritizálásában, valamint folyamatosan részt vesz az RSZR jogszabálykövető és **szakmai fejlesztésében**. Ezen belül kialakításra, illetve módosításra kerülnek az érintett iratminták, valamint az Iroda munkatársai – szükség szerint – részt vesznek a rendszer tesztelésében is. Ezek mellett fo-

lyamatosan végzi a **rehabilitációs hatóságok havi statisztikai** adatszolgáltatásának **összesítését, elemzését és értékelését**. Aktualizálja a Rehabilitációs Szakigazgatási Portál szakmai tartalmait, valamint napi szinten kapcsolatot tart a rehabilitációs hatóságok munkatársaival, és kezeli az esetlegesen előforduló ügyféli érdeklődéseket.

Foglalkozási rehabilitációs feladatkör

Az Iroda az aktuális **hazai finanszírozású Foglalkoztatás (FOGL202.)** pályázatokhoz kapcsolódóan végez **szakmai támogató tevékenységeket**. A munkatársak részt vesznek a pályázat kiírásával, szakmai előkészítésével kapcsolatos tevékenységekben, az alapdokumentumok előkészítésében.

Szakmai napokat szerveznek, és a szakértő kollégák folyamatosan végzik a monitorozást, valamint a program végrehajtása közben felmerülő szakmai kérdések megválaszolását.

Ellátja a **foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások koordinációjával, fejlesztésével** kapcsolatos feladatokat. Mint szakmai irányításban közreműködő szerv hozzájárul azon **eljárási rendek, módszertani útmutatók, szakmai ajánlások** elkészítéséhez, amelyek **segítik a rehabilitációs hatósági és szolgáltató tevékenységet**, hatékonysági vizsgálatokat folytat, prognózisokat, elemzéseket készít, valamint ellátja a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások koordinációjával, fejlesztésével kapcsolatos feladatokat.

Az Iroda látja el a megváltozott munkaképességű személyeket érintő ellátásokkal, komplex minősítéssel, valamint a foglalkozási rehabilitációval kapcsolatos írásbeli tájékoztatást az érintettek részére. A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások koordinációja során a szolgáltatást nyújtó szervezetekkel kapcsolatot tart, a jogszabályi változásokkal kapcsolatban tájékoztató anyagokat készít, amelyet a Szociális Ágazati Portá-

lon, az Érték Vagy! Portálon, valamint az EFI Portálon megjelentet.

Az Iroda munkatársai végzik az **Érték Vagy! Portálhoz kapcsolódó ügyfélszolgálati központi** telefonszám kezelését, valamint kérés esetén segítséget nyújtanak a munkáltatók, szakemberek és megváltozott munkaképességű személyek Portálon történő regisztrációjához.

Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak alapján a Rehabilitációs Szakmafejlesztési Iroda végzi az **NSZI megváltozott munkaképességű munkavállalóinak a támogatását** a következő területeken: az új belépők integrálása, a már foglalkoztatottak munkaképes állapotának folyamatos fenntartása, és munkavégzésükkel kapcsolatos képességeik és készségeik fejlesztése. Jelenleg 8 fő megváltozott munkaképességű/fogyatékosággal élő munkavállaló támogatása, mentorációja történik egy fő munkahelyi mentor támogatásával.

Magyar Jelnyelvi Iroda

Vonatkozó jogszabályok:

A magyar jelnyelvről és a magyar jelnyelv használatáról szóló 2009. évi CXXV. törvény

A jelnyelvi tolmácsszolgálatok működésének és a jelnyelvi tolmácsszolgáltatás igénybevételének feltételeiről szóló 62/2011. (XI. 10.) NEFMI rendelet

Jelnyelvi Tolmácsok Országos Névjegyzékéről szóló 370/2017. (XII. 8.) Korm. rendelet

A Magyar Jelnyelvi Iroda a jelnyelvi tolmácsszolgálatok módszertani központja. **Koordinálja és szakmailag támogatja a magyar jelnyelv használatáról szóló 2009. évi CXXV. törvényben kötelező állami feladatként meghatározott térítésmentes jelnyelvi tolmácsszolgáltatást pályázaton elnyert finanszírozással biztosító jelnyelvi tolmácsszolgálatok országos hálózatának működését.** Részt vesz a finanszírozás biztosítására kiírt pályázatok szakmai előkészítésében, végzi a pályáztatás bonyolítását, majd folyamatosan monitorozza a nyertes szervezeteket.

A 22 tolmácsszolgálatnál összesen 99 tolmács vesz részt a kommunikációs akadálymentesítésében.

A térítésmentes jelnyelvi tolmácsszolgáltatásról vezetett nyilvántartás alapján 2022. évben az ügyfelek 30.570 alkalommal, összesen 34.956 óra időtartamban vették igénybe a szolgáltatást.

Fogyatékoságügyi munkacsoport

Vonatkozó jogszabályok

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény

ENSZ Fogyatékosággal élő Személyek Jogairól szóló Egyezménye 15/2015 (IV.7.) OGY határozat az Országos Fogyatékoságügyi Programról (2015-2025)

A csoport feladata, hogy elősegítse a fogyatékos személyek társadalmi integrációját, a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ Egyezményben foglalt esélyegyenlőségének biztosítását; **fogyatékos személyeket segítő szolgáltatási rendszer fejlesztését együttműködésben a szakmapolitikával, felsőoktatási intézményekkel, a fogyatékosügyi érdekvédelemi szervezetekkel, és a fogyatékoságügy területén tevékenységet végző gyógypedagógiai intézményekkel.**

A célcsoport érdekében szakmai programokat, javaslatokat és képzési tematikákat dolgoz ki, felsőoktatási intézmények hallgatóinak gyakorlati helyszínt és gyakorlatvezetést biztosít.

A munkacsoport tagjai részt vesznek hivatalos megkeresésre szakmai vélemény kialakításában, állásfoglalás készítésében (pl. Miniszterelnökség, ÁJB).

A munkacsoport felelős az **intézeti szakkönyvtár** működtetésért. A könyvtárnak jelenleg nagyjából 1100 magyar nyelvű és 400 angol nyelvű kötete van. Ezek zömében fogyatékoságügyi kiadványok, de számos szociális tematikájú szakirodalom és pályázati kiadvány is gazdagítja a gyűjteményt.

Rendszeres feladata az **augmentatív és alternatív kommunikációs (AAK) szolgáltatások** biztosítása **autizmus tanácsadás**, valamint az EFI Portál (Egységes Fogyatékoságügyi Információs Portál) frissítése, aktualizálása, hírekkel és tartalmakkal való el látása. A Portálra felkerült kb. 200 online formában letölthető cikk, szakanyag, kisfilm, amelyek korábbi fogyatékoságügyi fókuszú projektek során készültek.

Az online forma mellett folyamatosan zajlik a korábbi fogyatékoságügyi témában zajlott projektek kiadványainak összegyűjtése, katalogizálása és terjesztése fizikai formátumban is. Ennek során, az Igazgatóság munkájának köszönhetően közel 700 kiadvány jutott el ingyenesen szakemberekhez és intézményekhez autizmus, logopédia, AAK, hallásérülés és egyéb témákban.

A csoport **diagnosztikus- és segédeszközök kölcsönzését** biztosítja különböző fogyatékosági területekhez kapcsolódóan. **Autizmus** területen a diagnosztikus- és életvitelt segítő eszközök kölcsönzését, valamint a szakemberhálózatot (korábbi TEAM tanácsadók) működteti online formában, információ- és tudáscsere, esetmegbeszélés, előadás céljából.

Az eszközkölcsönzés biztosított az **AAK** (alternatív és augmentatív kommunikáció) témában is Budapesten és vidéken egyaránt. Az AAK szakemberekkel folyamatos a kapcsolattartás, valamint online formában az országos szakemberhálózat összefogása is zajlik.

Egy kolléga 49 fő speciális kommunikációs igényű személyt lát el országshoz. Munkája során az eszközkölcsönzésen túl szakmai tanácsadást is nyújt az érintett személyeknek és/vagy a velük élő családtagoknak, szakembereknek. Az ellátott kliensek között egyre több a szerzett sérüléssel élő AAK-igényű eset, ezen belül érzékelhetően megnőtt az ALS betegek aránya.

Igazgatóságunk bemutatkozását az egyenlő esélyű hozzáférés területéhez kapcsolódó tevékenységek részletes bemutatásával folytatjuk.

Lépések az egyenlő esélyű hozzáférés és a szemléletformálás „macskakövein”

Az összeállítást Farkasné dr. Gönczi Rita fogyatékosági referens készítette

Az Igazgatóság fogyatékoságügyi munkacsoportja szerzőtagozó szakmai feladatai között az egyenlő esélyű hozzáférés és a szemléletformálás témakörében is aktív szerepet vállal. A Fogyatékoságügyi Igazgatóság kezdeményezésére az Intézet a közművelődés területén a Magyar Nemzeti Múzeummal (MNM) 2023. évre szóló szakmai együttműködést kezdeményezett. Közös célunk, hogy az érintett múzeumok a fogyatékos személyek számára is kedvelt és széles körben használt kulturális térré váljanak.

A szakmai munkát az alábbi jogszabályi rendelkezések alapozzák meg:

Az **egyenlő esélyű hozzáférés** a Fot 4. § ha), hb) és hc) pontja szerint értelmezve azt jelenti, hogy „a szolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele - az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal – mindenki számára, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban

sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető; továbbá az az épület, amelyben a közszolgáltatást nyújtják, mindenki számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók és a szolgáltatások egyformán igénybe vehetők. Az információ egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha az mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető, az ahhoz való hozzájutás pedig az igénybe vevő számára akadálymentes.”



Az Országos Fogyatékoságügyi Programról szóló 15/2015. (IV. 7.) OGY határozatban összegezték a fogyatékoságügy területén 2015-2025 között megvalósítandó célokat. A határozat 10. pontjában a sport, kultúra, turizmus témakörében a *turisztikai attrakciók, a közgyűjtemények és a közművelődési intézmények* fejlesztése során komplex hozzáférhetőséget céloznak, hogy a fogyatékos személy természetes közösségével együtt látogathassa a létesítményeket, igénybe vehesse az azokhoz kapcsolódó szolgáltatásokat, hozzáférjenek az elektronikus információkhoz.

Az együttműködés keretében az alábbi tevékenységek és programok valósultak meg:

1. Egyenlő esélyű hozzáférés felmérése az MNM vármegyei hatókörű városi múzeumai körében

A Fogyatékoságügyi Igazgatóság a Magyar Nemzeti Múzeum Innovációs és Képzési Igazgatóságával együttműködve online kérdőívben kereste meg a vármegyei hatókörű városi múzeumokat az egyenlő esélyű hozzáféréssel kapcsolatos esetleges korábbi felmérésekről. A kérdőív válaszadói között kevés partnernél történt ilyen felmérés, ott is leginkább a fizikai akadálymentesítés felmérése volt a jellemző.



2. Tapasztalati szakértők a Magyar Nemzeti Múzeumban

Az Intézet megváltozott munkaképességű és a munkacsoport gyógypedagógus kollégái egy szakmai teamként járták be a Magyar Nemzeti Múzeum több tárlatát és helyiségét. A csapat a bejárás során felmérte azokat az egyenlő esélyű hozzáférés szempontjait szerint. Miközben feltárta a „jógyakorlatokat”, a megfogalmazott javaslatok rávilágítottak a fejlesztési lehetőségekre. A megalakult szakmai közösség a továbbiakban több közművelődési, közszolgáltatási intézményt is megkeres munkájával, így támogatva az OFP által meghatározott szakmai irányt.

3. Egyenlő esélyű hozzáférés felmérése a fogyatékoságügyi tanácsadó hálózat segítségével

Az NSZI Fogyatékoságügyi Igazgatósága - a Módszertani Igazgatósággal együttműködésben - bevonta a fogyatékoságügyi tanácsadói hálózatot a Magyar Nemzeti Múzeummal történő együttműködésbe. Ennek keretében a vármegyék Család- és Gyermekejóléti Központjaiban működő fogyatékoságügyi tanácsadók egy 3 alkalmas online felkészítésen vesznek részt. Az alkalmak során megismerkednek a (már lezárult) MONTÁZS projektben kidolgozott felmérőeszközzel. A gyakorlati tapasztalatuk alapján azt közösen tovább fejlesztik, majd a 2023-as év őszi időszakában vármegyénként 2 vármegyei hatókörű városi múzeumot mérnek fel annak segítségével. Az év végére elkészülő beszámolók alapján az Intézet országos szinten kap majd adatokat a vármegyei hatókörű városi múzeumok körében az egyenlő esélyű hozzáférésre vonatkozó felkészültségi szintről.

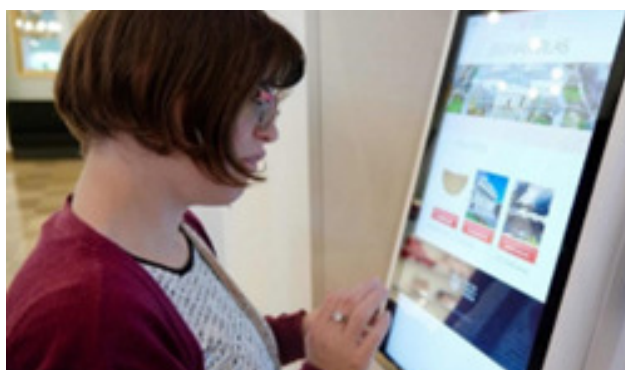
4. Disszemináció és szemléletformálás a közművelődés területén

Az együttműködés egyik állomásaként, a múzeum

patinás épületében a Fogyatékoságügyi Igazgatóság 2023. június 5-én Nyitott terek – Inklúzió a múzeumban címmel szakmai napon vett részt. Az ott elhangzott előadásokból, a műhelymunka és a múzeumi látogatások tapasztalataiból egy közös kiadvány készül. Ezzel múzeumi szakembereknek kívánunk a témában korszerű szemléletet és ismereteket nyújtani.

Szemléletformálás szakmai háttere a fogyatékoságügyi tanácsadók hálózatában

Az Intézet Módszertani Igazgatósága biztosítja a fogyatékoságügyi tanácsadó országos hálózat szakmai támogatását. Ebbe kapcsolódik be a Fogyatékoságügyi Igazgatóság a szemléletformálással kapcsolatos tematikus online szakmai műhely szervezésével negyedévente. A 2023-ban indult szakmai workshopok elsődleges témája a szemléletformálás fogalmának



tisztázása, az egyéni szakmai tapasztalatok összegzése, a kompetencia határok közös lefektetése volt. Fogyatékoságügyi Igazgatóság az online szakmai alkalmazások megvalósítását a jelzett igények mentén a jövőben is tervezi folytatni.

Könnyen érthető kommunikáció

Az egyenlő esélyű hozzáférés egyik szegmensként a könnyen érthető kommunikációval is foglalkozik Igazgatóságunk fogyatékoságügyi munkacsoportja. Magyarországon elsőként a Gödöllői Városi Múzeumban nyílt időszakos kiállítás köznyelvi és könnyen érthető kommunikációval készült tárgyleírásokkal,



amelyek a kiállítói térben együtt szerepelnek. A kezdeményezésnek nagyon örülünk. A közelmúltban az Intézet néhány munkatársa, tapasztalati szakértő kollégákkal kiegészülve, megtekintette a kiállítást és tesztelte a könnyen érthető kommunikációval készült szövegeket. A látogatás során az együttműködésről egy szemléletformáló hatású, tájékoztató rövidfilm is készül.

Igazgatóságunk sokszínű munkájának prezentációját az AAK szolgáltatást végző szakember kollégánkkal készített interjúval zárjuk.

A Fogyatékosügyei Igazgatóság, hasonlóan az Intézet más szervezeti egységéhez - a terep és a szakmapolitika közötti híd szerepben - hatósági és módszertani típusú háttérmunkát végez. A feladatok jellegénél fogva a munkatársak nem dolgoznak közvetlenül kliensekkel. Ebben üdítő kivétel Tóth Mónika, fogyatékosügyei referens kollégánk feladatköre, aki AAK szakemberként speciális kommunikációs igényű sérültekkel és családjaikkal foglalkozik. Móni egy irányított beszélgetésben kolléganőjének, Katona Krisztinának mesélt a feladatairól, hitvallásáról és szakmai jövőképéről.



Röviden beszéljél a szakmai háttéredről, karrierutadról és arról, ez hogy vezetett a jelenlegi munkakörödhöz?

23 évig a Vakok Általános Iskolájában dolgoztam gyógypedagógusként halmozottan sérült látássérültekkel és siketvak gyerekekkel. A munkámban végig

olyan tanulókkal foglalkoztam, akik nem, alig vagy másképp használták a hangzó beszédet, mint a csak látássérült társaik. Ennek oka részben a súlyos fokú intellektuális képességzavar volt, de sok esetben siketvakság, azon belül súlyos hallássérülés volt a háttérben. Ennek köszönhetően, összehasonlítva kevésbé sérült társaikkal, a kommunikáció fejlesztése mindig központi szerepet foglalt el a munkában, hiszen anélkül nincs sikeres tanulás és önkifejezés. Ezért mindig jelen volt a munkámban olyan eszközök és módszerek használata, ami segítette a gyerekeket az önkifejezésben, legyen az egy tárgy vagy akár egy kép. Az utóbbi a látássérülés miatt természetesen kevésbé gyakran. Elmondható ugyan, hogy ezt a típusú munkát a szakmai pályafutásom kezdetétől fogva végeztem, de a nagy áttörést az jelentette, amikor a 2000-es évek elején az USA-ban egy éves ösztöndíj keretében a Perkins Iskolában¹ tanultam. Nyugodtan mondhatom, hogy ott testközelből láthattam, hogyan használják ezeket a tárgyas, képes vagy gesztusokon alapuló kommunikációs megoldásokat. Az egy éves ösztöndíj (ámban a tanévben egyetlen magyar résztvevőként) során az osztályokban végzett gyakorlaton jó felkészítést kaptunk arra, hogy kell ezt a módszertant bevezetni, tanulni, tanítani és felméréseket végezni. Jó alapot kaptam, amit később a hazai gyakorlatba is át lehetett ültetni. Innen most egy nagy ugrással rátérek a MONTÁZS projektre. A projekt célja a közszolgáltatások akadálymentesítése volt fogyatékos személyek számára. Egyik pilléreként AAK centrumokat és szolgáltatásokat hoztunk létre az országban 6 helyszínen. Ebben a projektben koordinátorként dolgoztam. A munka nem volt előzmények nélkül, mert a korábbi FSZK keretében működött egy AAK munkacsoport Kálmán Zsófia vezetésével. A munkacsoport már évekkal azelőtt elkészített egy tervet AAK szolgáltatások elindítására az országban. A projektben ez a korábban a fiókban pihent koncepció kelt életre. A MONTÁZS projektben alkalom nyílt arra, hogy szélesítsem ismereteimet a látássérült halmozottan sérült populáción túl egyéb sérüléssel élő gyerekközpontokra és a felnőtt, szerzett kommunikációs sérüléssel élő személyekre is. Nem állítom, hogy én már mindent tudok és azt sem, hogy AAK szakemberként gondolok magamra, de az elmondható, hogy a 4 év alatt a tudásom az AAK területén nagymértékben gazdagodott. A koordinátori munkám mellett dolgoztam kliensekkel is, hiszen olyan nagy volt az igény, hogy nem tudtam csak az adminisztrációs munkára főku-

¹ Perkins School for the Blind : Az Amerikai Egyesült Államokban, a Massachusetts állambeli Watertownban működő iskola súlyosan látássérült tanulóknak. Az intézmény mellett működő Perkins International Alapítvány évtizedek óta biztosít ösztöndíjat a világ különböző térségeiből és országaiból érkező gyógypedagógusoknak. A tanulmány fókuszában a szakemberek felkészítése áll a súlyos halmozottan fogyatékos, benne siketvakokkal való munkára, az őket ellátó szervezetek, szolgáltatások menedzsmenetére.

szálni. Illetve a szolgáltatásfejlesztéshez szükséges is látszott a gyakorlatban megszerzett ismeretek folyamatos karbantartására.

Összefoglalhatjuk úgy, hogy nemcsak egy nagyobb populációval kapcsolatban lett bővebb és mélyebb az AAK tudásod a projekt során, de az egész rendszerről, annak tervezéséről, kiépítéséről és a működtetésről, beleértve a képzéseket is, nagyon sokat tanultál?

Igen, ez teljes mértékben elmondható. Képzéseket fejlesztettünk és megpróbáltunk ennek a tudásnak a birtokában szakembereket kibocsátani a terepre. A képzések között volt egy tréner oktatói képzés is. Itt azon szakemberek képzése folyt, akik a maguk szűkebb szakterületén már foglalkoztak AAK-val. Így alakult ki egy szűkebb mag, akik tudunk egymásról és azóta is, ha informális módon, de tartjuk a kapcsolatot. Összefoglalva tehát, képzéseket fejlesztettünk több szinten (tréneroktatói, szakemberi, diagnosztika és kommunikációs segítő) és országos lefedettséggel 6 AAK módszertani központot hoztunk létre és működtettünk a projekt során.

Sokszor használtad a beszélgetés során az AAK kifejezést. Tetted ezt úgy, mint egy magától értetődő szakzsargont. Segítenél abban, hogy elmondod, mit is jelent ez a kifejezés? Olyan közérthető módon, hogy az a szakma fülét se sértse, de az utca embere is megérthesse.

Ez egy mozaikszó, jelentése augmentatív és alternatív kommunikáció. Olyan eszközök és módszerek gyűjtőfogalma, amelyek arra hivatottak, hogy bizonyos betegséggel, fogyatékosággal, sérüléssel élő személyeknek, akik nem értik a beszédet vagy nem tudják magukat szavakkal kifejezni, segítsen a kommunikációban. Gondoljunk például egy a nemrég lezajlott COVID járvány kapcsán adódó helyzetre. Amikor lélegeztetés miatt valakinek behelyeztek egy tubust, akkor a személy nem tudta jelezni alapvető szükségleteit, például a fájdalmát vagy ha szüksége volt valamire, stb. Sokszor nem is jutnak eszünkbe ezek a - tartósan fennálló vagy jelen esetben szerencsére ideiglenes - helyzetek, amikor szükség lenne arra, hogy az adott személy gesztusokkal, testjelekkel tudjon kommunikálni. Vannak olyan személyek is, akik egy progrediáló betegség vagy súlyos agysérülést miatt, esetleg súlyos idegrendszeri sérülés okán részben vagy teljesen elveszítik a beszédképességüket. Visszatérve a definícióra, AAK alatt ezeket a módokat értjük, ahogyan például a fent jelzett esetekben ki tudjuk fejezni magunkat. De nem kell messzire

menni, hiszen ha külföldre megyünk és nem értjük az adott ország nyelvét, akkor is automatikusan muto-gatni vagy rajzolni kezdünk. Tehát ezeken a módokon segíthetjük a személyeket a szükségleteik kifejezésében, de ezen is túl, hiszen így akár beszélgetni is tudnak, kifejezni gondolataikat, érzéseiket.

Mindig szerénykedsz, amikor a szakmaiságról beszélünk, de én helyetted is bátram kimondom, hogy AAK szakember vagy. Arról mesélj nekünk, kérlek, hogy mit jelent ez a dolgos hétköznapokban! Kikkel foglalkozol, hány kliensed van, és egyáltalán hogy kell elképzelni a mindennapokban ezt a fejlesztési munkát?

Először a kliensmunkáról fogok beszélni. A kliensek között vannak gyerekek és felnőttek egyaránt. Közülük vannak született sérültek, illetve olyanok, akik későbbi életkorban egy betegség vagy sérülés következményeként élnek komplex kommunikációs igénnyel. Én mindkét korosztállyal és csoporttal egyaránt foglalkozok. A veleszületett sérülteknél az AAK szükséglet háttérében legtöbbször az intellektuális képességszavar, ezt hívja a köznyelv értelmi fogyatékoságnak, illetve súlyos mozgássérülés vagy autizmus áll. Ők a legtöbb esetben nem tudnak hangzó beszéddel kommunikálni. A saját klienseim között a felnőtteknél az un. ALS betegség a leggyakoribb. Ez egy progrediáló betegség, elhalnak a mozgatóneuronok és a személy fokozatosan lebénul. Ez érinti a beszédszerveket, a végén csak a szemmozgás marad meg. Ezekben az esetekben, a folyamat utolsó szakaszában a sérült személyek egy szemegér segítségével tudják csak az eszközöket és az applikációkat működtetni. A klientúrámban emellett vannak Parkinson kórral és afáziával élő személyek is. Arra a kérdésre válaszolva pedig, hogy mit csinálók velük, a legtöbbszörnek fejlesztésre, tanácsadásra és valamilyen eszközre van szükségük. Ezek lehetnek az olcsó papíralapú eszközöktől (képi kommunikáció kártyákon) kezdve kommunikátorokig, szemegér esetleg vagy különböző applikációk okoseszközön. Az eszközöket én nemcsak kiadom, de el kell mennem és fel kell mérni az adott személy környezetét. Fel kell térképezni, hogy az adott személy hol él, kikkel, milyen helyzetekben kommunikál és arra milyen eszköz lenne a legmegfelelőbb. Hova lehet ezeket az eszközöket tenni, hogyan fogja az használni, egyedül lapozza vagy segítség kell hozzá, stb. Ezeket mind fel kell mérni, a környezet együttműködésével kipróbálni, és amennyiben az nem volt jó választás, akkor cserélni egy másikra. Összegezve tehát. a munkakörömben be-

letartozik a felmérés, a tanácsadás, az eszközbetanítás, az eszközfejlesztés és maga a kommunikációfejlesztés is. Foglalkozok szülőkkel is, tanárokkal, fejlesztőkkel - sokféle felkérésnek eleget téve. Van olyan, hogy egy adott tanulóval foglalkozó szakemberi kör keres meg a gyerek kapcsán. Napi, heti fejlesztést nem tudok vállalni, mert a kb. 50 kliens olyan magas szám, ami ilyen gyakoriságot nem tesz lehetővé. Ráadásul az ország minden részéről vannak klienseink. Én a folyamat elején letisztázom azt, hogy csak tanácsadás típusú munkát tudok vállalni. Egy AAK szakembernek nem is a rendszeres fejlesztés lenne a dolga. Ebben kivétel a fejlesztés kezdeti szakasza, amikor a kommunikációt be kell indítani. Azért sincs szükség a rendszeres fejlesztésre, mert a személyek nem a szakemberekkel fognak napi szinten kommunikálni, így elsősorban a környezetüket kell tanítani, felkészíteni.

A klienszámnál 50 főt említettél. Hallva a különböző kórképeket, egészen biztos vagyok benne, hogy ez a szám csak hányada a tényleges populációnak. Meghatározható, hogy Magyarországon hány főnek van speciális kommunikációs szükséglete, illetve hányan végeznek a tiédhez hasonlítható komplex AAK szakemberi munkát országosan?

Ilyen populációra vonatkozó adatok nem állnak rendelkezésre. Külföldi, leginkább észak-amerikai adatokra alapozva ún. előfordulási, prevalencia értékeket lehet meghatározni. Ennek alapján, Magyarországon a társadalom 3-4 százaléka lehet komplex kommunikációs igényű. Ebben benne van az összes korábban említett csoport. Van még egy 2006-os angol kutatás is, amiben a különböző kórképekre bontva szerepelnek az adatok. Itt erősen látszik, hogy az előfordulás sokkal magasabb későbbi életkorban, mint gyerekeknél. Ennek hátterében egyértelműen az öregedő társadalom áll. Olyan progrediáló kórképek a gyakoriak, mint az ALS, Parkinson kór, Sclerosis Multiplex vagy akár a Stroke következtében bekövetkező afázia. Olyan állapotok, amik az idő előre haladtával kommunikációs problémákat okozhatnak. Emellett a gyerekek, autisták, súlyos mozgáskorlátozottsággal élők, értelmi fogyatékosok, akikkel mi az itthoni gyakorlatban inkább foglalkozunk, sokkal kisebb százalékban vannak jelen az említett populációban. Azt érdemes tisztázni, hogy az nem igaz, hogy ezek a személyek egy szót sem tudnak mondani. Sok esetben képesek erre, de verbális teljesítményük nem elégíti ki kommunikációs igényüket, ezért szükséges nekik valamilyen kiegészítő eszköz vagy módszer használata.

A szakemberi kérdésre pedig azt mondhatom, hogy AAK munkakör, amiben AAK szakember munkakörben dolgozik egy szakember, néhány iskolán kívül nem létezik. Sem a tantervben, sem az órarendben nem léteznek ezek a kifejezések. A feladatkör viszont igenis van. Azt kell mondjam, hogy olyan gyógyterápiás pedagógusoknak, akik nembeszélő gyerekekkel foglalkoznak, ismerniük kell ezeket az eszközöket és módszereket. Az nagyon jó, ha egy iskolának van AAK szakembere, aki rendszeres fejlesztést végez, de vajon hogyan tartanak a gyógyterápiás pedagógusok foglalkozásukat az említett csoportnak AAK tudás nélkül? Ezzel az alaptudással mindenkinek, különösképp a gyógyterápiás pedagógusokra gondolok most, rendelkeznie kell. A gyógyterápiás pedagógusképzésben van törekvés, egyre több tanegységben megjelennek ezek az ismeretek, tehát nem jönnek már ki úgy a hallgatók a gyógyterápiás felsőoktatásból, hogy ne hallottak volna erről. Legfeljebb gyakorlatuk nincs benne. Vannak most olyan új projektek, aminek keretében az említett szakemberkörrel rakunk össze olyan továbbképzéseket, amiben ezek a komplex ismeretek sokféleképp megjelennek. A logopédusképzésben is helyet kaptak AAK modulok. Egyre többször előfordul, hogy a klinikumban elhelyezkedő logopédusok, például egy stroke-os betegnél, megkeresnek minket, hogy segítsünk a terápiás folyamat során. Érezhető egyfajta fejlődési tendencia, ami sajnos rendszerszinten viszont nem jelentkezik. Nincs például olyan AAK központ, ahová az AAK kliensek és családjaik felmérés, fejlesztés és eszközkölcsonzés céljából jelentkezhetnének. A múltban ilyen volt a Bliss Alapítvány. Úgy tudom, hogy ők a jövőben piaci alapon folytatják majd ezt a tevékenységet. A kért szakemberi kör nagyjából 10-15 emberből áll országszerte, ők zömmel gyógyterápiás pedagógusok.

Ahogy beszélsz a munkádról, egyértelműen átjön, hogy nagyon szereted. Mi az, ami motivál? Milyen sikerekből merítesz erőt, inspirációt?

Nem tudom. Lehet, hogy alapvetően is így vagyok behuzalozva. Az viszont biztos, hogy a Vakok Iskolájában, a pályám elején nagyon sok inspirációt és lehetőséget kaptam a tanulásra, sok külföldi projekt volt, utazhattunk és tapasztalatokat cserélhettünk kollégákkal. Ez mindig lelkesített, sikerült átgondolni az embernek a saját munkáját, ami lökést adott a folytatásra. Egy nagyon jó teamben dolgoztunk, a kollégákkal egymást is lelkesítettük, így mindig tudtunk előre haladni. Ez megalapozta a szakmaszeretetet, az elhivatottságomat. Másrésről én úgy működök, hogy na-

gyon nehezen viselem a monotonitást. Azért is lettem talán gyógypedagógus. Nehezen tudtam elképzelni azt, hogy ugyanazt tanítom, ugyanabból a tankönyvből éveken keresztül. Azt élvezem, ha van egy probléma, amire azonnal nem látszik a megoldás, hanem ki kell azt találni. Jó, hogy minden eset más, hogy van gyerek, felnőtt, egyszer a klienssel beszélek, máskor a szülővel. Ez így egy nagyon sokszínű és sokrétű kihívás. Ez a fajta munka segít is küzdeni a kiégés ellen. Ami még emel, hogy ezzel a már említett kis teammel mindig valami apró célkitűzéssel dolgozunk. Teljesen önkéntesen tesszük ugyan, de ez is megdobja a munkát. Illetve itt, az NSZI-n belül a fogyatékoságügyi munkacsoportban dolgozó gyógypedagógusok is elkötelezettek.



Mik a nehézségek? Mi okoz megakadást, szakmai dilemmákat?

Ez az AAK szakemberi tevékenység nem lehet egy magányos munka. Magamon is érzem, hogy a mindennapokban sokszor hiányzik egy team. Nemcsak azért, mert látássérültek pedagógiája szakos gyógypedagógusként nem tudok bizonyos dolgokat, amiben segíthet egy logopédus vagy akár egy szomatopedagógus, hanem észreveszem, hogy beragadok néha egy-egy esetenél. Olyankor egy másik szakembertől jövő ötlet, gondolat segít kimozdulni ebből az állapotból. Az esetmegbeszélések, a másik inspirációja csak csoportban működik. Ami a szépsége ennek a szakmának, az a nehézség is egyben. Nincs recept. Minden személy más. Lehet, hogy a sérülés ugyanolyan, de más a családi háttér, az élethelyzet, stb. Az innováció is egy csapatmunka eredménye. Szóval nekem most itt szolóban végezni ezt a feladatot egy nagy kihívás. Olyan, mintha egyedül bóklászna az ember az őserdőben és ott próbálna csapatot találni magának. A másik nehézség az eszközökkel kapcsolatos. Ezen a területen nagyon gyors a fejlődés, amivel lépést kell

tartani. A MONTÁZS projektben beszerzésre került nagymennyiségű eszköztár 5 éves. Ezek egy része már elavult. Van benne olyan, amit azóta kétszer tovább fejlesztettek. Ezek az újabb fejlesztések nekünk nem állnak rendelkezésre. Beszerzésük milliós nagyságrendű. Pedig ezekkel is rendelkezünk kellene, hiszen hogyan ajánljak ki egy eszközt valakinek, ha azt magam nem próbáltam ki. Szükség lenne egy bázisra. Próbáljuk ugyan tartani a kapcsolatot a gyártókkal és forgalmazókkal, a nemzetközi AAK szervezettel, de kellene egy biztos háttér pályázatokhoz. Egy olyan központ, amin keresztül lehetőség lenne konferenciákra utazni, illetve adott lenne egy olyan szakember csapat, akikkel ki tudnánk egymás szaktudását egészíteni. Például lenne olyan, aki idegennyelv tudással rendelkezik, olyan szakember kolléga, aki nagyon profi az IT területén, stb. Emellett szeretném kifejezni azt is, hogy hálás vagyok azért, ha szűkösebb források mellett is, de a projektzárás után a szolgáltatás az Intézeten belül folytatódni tudott. Az NSZI nem hagyta elveszni az ügyet, felkarolta azt, napi munkához vezetőimtől minden támogatást megkapok.

Régóta ismerlek. Sokat dolgoztunk együtt. Tudom, hogy mindig törekszel a fejlődésre. Mind magadnak és a klienseknek is emeled a szintet. Húzd őket. Mit látsz most magad előtt? Hol és hogy látod ezt a területet és benne a helyedet mondjuk egy 3-5 éves távlatban?

Folytatva a korábbi gondolatmenetet, kell egy team és egy olyan fészek, egy bázis adminisztratív apparátussal, ami lehető teszi a gyors és hatékony reagálást a hazai és nemzetközi változásokra. A nyugati intézmények haladnak, folyamatosan fejlesztenek, amire nekünk is gyorsan kellene reagálni. Az nem jó, ha 5 éveket várunk a következő projektig. Itt dinamikus reagálásra van szükség. A saját jövőmet tekintve nehéz válaszolni, hiszen varázsgömböm nincs. Nem tudom megmondani, hogy pontosan hol, milyen keretben lenne ez a szolgáltatás jó helyen, de mindenképpen egy olyan intézményben gondolkozok, ami a korábban már elmondott ismérveknek megfelel. Rendelkezik adminisztratív háttérrel, lehetőség van folyamatosan pályázni, de mindezt úgy, hogy ne kelljen még 3 áttét a lebonyolításhoz, mert az nagyon meglátsítja az egész folyamatot. Szükség van egy teamre és mindez egy akadálymentes helyen legyen. Egy olyan helyen, ahova nemcsak, hogy be tud jutni a kliens egy vizsgálatra, de a kényelmi szolgáltatások is akadálymentesek számára. Mindez pedig egy megközelíthető helyszínen. Egy ilyen szolgáltatásnak a

fizikai akadálymentesítés minden kritériumának muszáj megfelelni, hiszen súlyos fogyatékos gyermekekről, felnőttekről beszélünk. Ez lenne röviden a vízióm a jövőről.

Sokszor jelezzük neked a kollégákkal, hogy büszkénk vagyunk rád, a munkádra. Nemcsak áttételesen, hanem testközelből is lehetőség van arra, hogy fogyatékos személyek és környezetük életminőségét emeld. Azt is jó hallani, hogy nem tervezel pályát módosítani, a jövőképedben is ez a típusú tevékenység szerepel. Köszönjük, hogy egy kicsit bevezettél minket az AAK munka kulisszái mögé. További sok örömet és sikert kívánunk neked a folytatáshoz!

Bemutató anyagunkkal – a teljesség igénye nélkül – igyekeztünk feladatainkat színes módon, szakmai értékek mentén, de közérthetően megosztani a szakemberekből álló olvasótáborral. Informálni, új nézőpontokat bemutatni, lelkesíteni szerettünk volna. Amennyiben felkeltettük figyelmét valamelyik munkaterület, szolgáltatás vagy „mini projekt” kapcsán, az intézmény honlapján szereplő elérhetőségeken várjuk a jelentkezését.

Interjú Mikulás Franciska igazgatóval

A fogyatékosügyei tanácsadók lehetnek a szemléletformálás élharcosai

A Fogyatékosügyei Igazgatóság nagyon sok területet ölel fel. Hogyan lehet összeegyeztetni a szakpolitikát a gyakorlattal?

Megpróbáljuk az ágazati irányítás és a szakma között elvégezni azokat a feladatokat, amire van kapacitásunk. Azokra a területekre próbálunk koncentrálni, ahol hiányosságok vannak, illetve az összefogottság hiány látszik. Nagyon sok érdekképviselőt nagyon sokat tesz a fogyatékosok érdekében, a szolgáltatásoktól a kutatáson át akár a szakmafejlesztésig. Speciális területeken mint például az autizmus, van nekünk is módunk a beavatkozásra. Amit például mi csinálunk, az európai uniós projektek továbbvitele, hogy a meglévő fejlesztések ne tűnjenek el. Igyekszünk szorosabbra fűzni a kapcsolatot a terepen lévő kollégákkal. Tulajdonképpen egy koordináló, és szakmai együttműködő szerepet töltünk be.

A foglalkozási rehabilitáció vagy az egyes betegségekkel, például a szív- és érrendszeri betegségekkel küzdők foglalkoztatása elég sokat szerepel a médiában. Mi a helyzet a gyakorlatban?

A foglalkoztatás nagyon fontos kérdés minden társadalomban. A fogyatékkal élők, vagy a megváltozott munkaképességű emberek számára pedig különösen az. A társadalmi hasznosságon túl, még fontosabb talán az, hogy az egyén is fontosnak érezhesse magát, hogy tevékeny ember legyen. A például valamilyen baleset, vagy betegség miatt megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása kardinális kérdés, hiszen nagyon sokan vannak. A legjobb lenne, ha vissza tudnának térni a munkaerő piacra, de van lehetőség akkreditált foglalkoztatóknál is számunkra a munkavégzésre. Az NSZI a szociálpolitika háttérintézménye lett, egy helyen van minden, ami a gondoskodáspolitikai szempontjából lényeges. Van egy irodánk például a rehabilitációs szakmafejlesztésre. Az iroda egy munkacsoportja a hatósági munkát támogatja, a vármegyéknél meglévő rehabilitációs hatóságok végzik annak megállapítását – egy komplex vizsgálat keretében – hogy valaki milyen mértékben foglalkoz-



tatható újra. Az ő munkájukat segítik a mi kollégáink. A rehabilitációs munkacsoport pedig az ágazat és a terep között végez összekötő feladatot. Itt az akkreditált szolgáltatókkal tartunk szoros kapcsolatot. Ők végzik a megváltozott munkaképességűek visszavezetését a munkaterületekre, adott esetben egy új munkakörbe. Ahhoz, hogy valaki visszakerüljön a munkaerőpiacra, keresztül kell mennie egy fejlesztésen. Fel kell mérni, milyen képességekkel rendelkezik, majd fejleszteni kell azokat a képességeit, melyek a visszatérést biztosítják, melyeket esteleg eddig még nem is használt. Az akkreditált foglalkoztatókat a kormányhivatalok tartják vármegyéknél nyilván.

Van egy speciális terület, mely kicsit összefügg a foglalkoztatással is, ez a jelnyelvi terület. A jelnyelv tolmácsi szolgáltatás hogyan működik?

Civilszervezetek pályázhatnak, háromévenkénti ciklusban, hazai forrásból történik a finanszírozás. Az állam biztosítja, hogy akinek szüksége van az ügyei intézéséhez, vagy akár tanuláshoz is igénybe lehessen venni ezt a szolgáltatást. Minden vármegyében van ilyen szolgáltatás. Az intézményen belül történik a hazai források pályáztatása.

Milyen fórumok vannak a gyakorlati munkára a szakmapolitika és a terep között?

Fontos feladata a csapatunknak, hogy az előző intézményből örökölt könyvtárat, videó és hanganyagokat katalogizáltuk. Feldolgoztuk azt is, hogy mi az, ami ki kerülhet a terepre. Sok kiadvány került így – többek között nehezen elérhető kiadványok – ki a terepen dolgozó kollégákhoz, tartós kölcsönzésre. Gyógypedagógiai intézmények nagyon lelkesen fogadták ezt a kezdeményezést.

A fogyatékoságügyhöz kapcsolódik a szemléletformálás, és az esélyegyenlőség területei. Önök a Nemzeti Múzeummal indítottak egy közös projektet. Ez egy hatalmas előrelépés.

Ez a szívem csücske projekt. De a szemléletformálásról először. Történtek az elmúlt években előre lépések. Ma nem is minden települést érintően, de létrejött egy hálózat, ők a fogyatékoságügyi tanácsadók. Ők az alapszolgáltatásokhoz kapcsolódóan végzik a munkájukat. Ez részben a Módszertani Igazgatóság területe. A munkájuk azonban kapcsolódik hozzánk is. Ők lehetnek az szemléletformálás élharcosai. Kapcsolódik ez a múzeum projekthez is, hisz egy képzés után, ők lesznek azok, akik a hozzájuk közeleső múzeumba el tudnak menni, és fel tudják majd mérni olyan szempontból az intézményt, hogy bármilyen fogyatékoságot érintő szempontból is, hogyan fogyasztható a kínálatuk. Az ő képzésük egyébként most zajlik. A Nemzeti Múzeumnak nagyon tetszett az ötlet. Reméljük, hogy múzeumpedagógusokkal fogunk tudni úgy együttműködni, hogy legyenek olyan tárlatok, melyek eleve úgy vannak installálva, hogy a fogyatékkal élő emberek számára is élményt nyújtsanak. Vannak saját tapasztalati szakértőink is. Az intézetben dolgoznak fogyatékkal élő emberek, akik saját tapasztalataikkal tudják segíteni a munkát. Nálunk még gyerekcipőben jár ez a terület. Megjegyzem, néha a nem fogyatékkal élőknek is jó lenne, ha egy kiállításához kapcsolódó szöveget nem kellene húsz percig olvasni. Elindult egy folyamat, az interaktivitással, a rendezés különféle területein. A művészetterápia például eleve egy olyan terület, melyet jól lehet alkalmazni azokon a területeken, melyekről beszéltünk.

MFL

Szilaj Zsolt

PÁLYÁZATI IGAZGATÓSÁG

A Pályázati Igazgatóság **pályázat- és támogatáskezelési tevékenységével és az elemi rehabilitációs szolgáltatással összefüggő módszertani feladatok** ellátásával támogatja a minisztériumot és az Intézetet, átfogó szakmapolitikai céljaik kidolgozásában és megvalósításában, továbbá az Igazgatóság ellátja a hatáskörébe tartozó európai uniós programok szakmai felügyeletét. A csoportban 23 szakember dolgozik két telephelyen. A pályázati és az elemi rehabilitációs feladatok az Ungvár utcai székhelyen folynak, a támogatáskezelés a Visegrádi utca 49-ben.

A pályázati csoport hazai források felhasználásával pályázati úton nyújt támogatást a fogyatékos személyeket tömörítő vagy azokat segítő civil szervezetek, intézmények részére a Belügyminisztérium megbízásából. Az igazgatóság tevékenységi körébe tartozik az életminőség javító szolgáltatások, a szülősegítés, a segítő kutya kiképzésével és alkalmazásával foglalkozó szervezetek, a civil fenntartású fogyatékos személyeket ellátó szociális intézmények támogatása. Évente 10-15 féle támogatási konstrukciót bonyolít le évente a csoport és közel 1000 db pályázatot fogad be, értékeli és bírálja le, valamint 4-500 szervezettel köt támogatási szerződést. Jelenleg az alábbi éves pályázatok lebonyolítását végzi az iroda:

- Autizmussal élő személyek számára szociális ellátást nyújtó autista otthont fenntartó nem állami, nem egyházi szervezetek kiegészítő támogatása (AUT)
- Fogyatékosokkal élő személyek számára bentlakásos, vagy lakóotthoni ellátást nyújtó nem állami, nem egyházi szervezetek egyszeri kiegészítő támogatása (CH)
- Területi szakmatámogatási rendszer létrehozása, szakmatámogatási feladatok ellátása (TSZR)
- Fogyatékos emberek otthonában nyújtott időszaki segítő szolgáltatás (OS)
- Segítő kutya kiképzéssel foglalkozó szervezetek támogatása (SKK)
- Szülősegítő szolgáltatások támogatása (SZÜLŐ)
- Elemi rehabilitációs szolgáltatás biztosítása látássérült személyek számára (LSER)

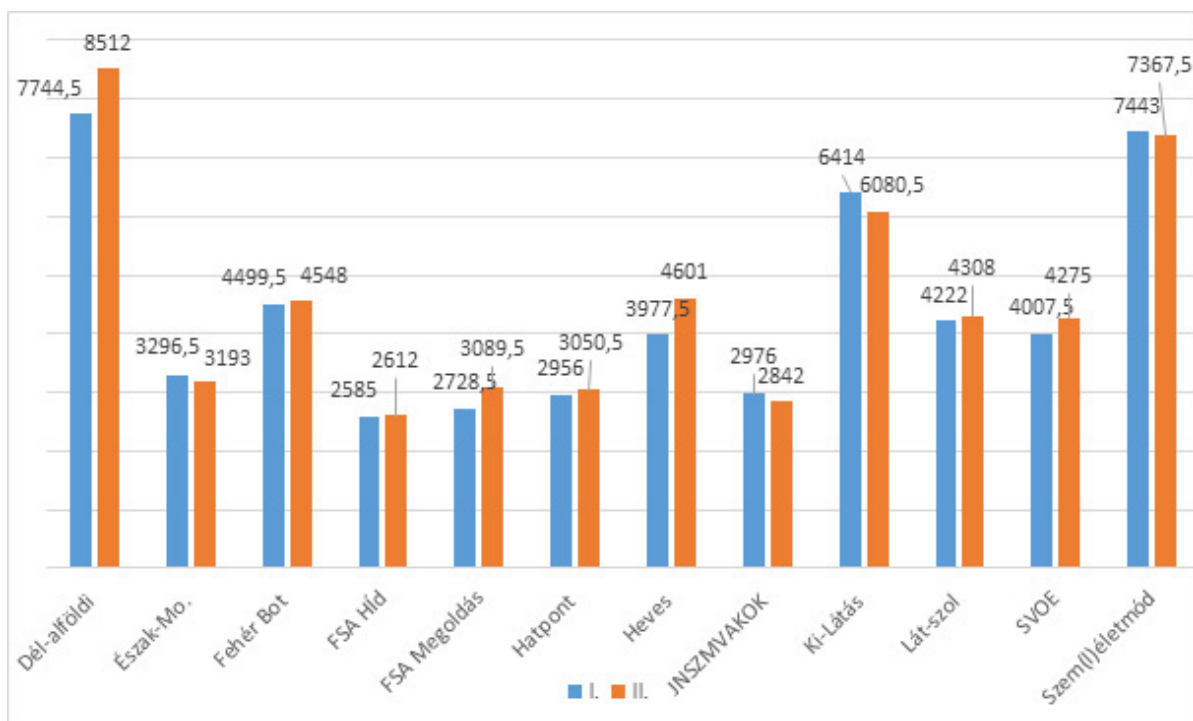
- A megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját elősegítő programok támogatása (FOGLALKOZTATÁS)
- Fogyatékos személyek helyi, regionális és országos szervezeteinek szakmai programjainak támogatása (FOF)
- A támogató szolgáltatás keretében használandó új vagy használt gépjármű vásárlásának, a meglévő gépjárműpark bővítésének, cseréjének támogatása (TAMAUTO)
- A családok átmeneti otthonai részére külső férőhelyek kialakításához nyújtandó támogatás (CSÁO)
- Személygépkocsi beszerzés támogatása kerekesszékekkel közlekedő személyek részére (AUTÓPLUSZ)

Éves szinten közel kettő milliárd forint támogatást tudunk biztosítani a szervezetek számára.

Támogatáskezelési feladataink során egyes szociális és a gyermekvédelmi törvény hatálya alá eső szolgáltatások működésének finanszírozását végezzük, különösen az utcai szociális munka, az alacsonyküszöbű ellátás, a krízisközpontok, a titkos menedékházak, félutasházak, a nem állami fenntartású fejlesztő foglalkoztatás valamint a jelzőrendszeres házi segítségnyújtás szolgáltatásokét. A kezelői feladatkör a lebonyolítóikhoz képest annyival több, hogy a teljes pénzügyi folyamatokat is az igazgatóság látja el, mint egy kisebb költségvetési osztály. A támogatáskezelői iroda közel hét milliárd forint kezelésével foglalkozik szakmai és pénzügyi szinten, ami közel 500 szerződés menedzselését jelenti.

2021. január 1-én megalakult az elemi rehabilitációs szolgáltatásokat támogató módszertani központ a Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet keretein belül, melyet a látássérült személyek számára biztosított elemi rehabilitációs szolgáltatásról szóló 490/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet rögzít (továbbiakban a Rendelet). Ez a jogi szabályozás határozza meg az elemi rehabilitációs szolgáltatás tárgyi és személyi feltételeit, az igénybevétel formáját, lehetőségeit, az éves órakeretet és a módszertani központ feladatait. Az elemi rehabilitációs módszertani központ ellátja a

Az összes szolgáltatott óra összehasonlítása központonként



látássérültek számára nyújtott elemi rehabilitációs szolgáltatással összefüggő módszertani feladatokat, valamint a térítésmentes elemi rehabilitációs szolgáltatás pályázati úton történő támogatásával és a szolgáltatásnyújtás koordinációjával kapcsolatos tevékenységeket. Az elemi rehabilitációs szolgáltatás ingyenesen igénybe vehető a látássérült személyek számára az évi személyi órakeret erejéig, ami személyenként 300 órát jelent évente.

A látássérült emberek számára nyújtott elemi rehabilitációs szolgáltatás jelenleg az ország mind a hét régiójában és ezen belül pedig 17 megyében elérhető az érintettek számára.

A módszertani központ feladatai közé tartozik az elemi rehabilitációs központok munkájának összehangolása és hálózatba szervezése, továbbképzések kidolgozása és lebonyolítása, minőségbiztosítási eljárások és a szolgáltatás dokumentációs rendjének kidolgozása, a szolgáltatás nyújtásához szükséges személyi, tárgyi és szakmai feltételek betartásának évenkénti ellenőrzése, tanácsadás és információnyújtás biztosítása és nyilvántartás vezetése.

Az Elemi Rehabilitációs Módszertani Központ kiemelt feladatának tekinti az elemi rehabilitációs központok hálózatát történő szervezését.

Az alábbiakban az elemi rehabilitációs szolgáltatások elmúlt két évének adatai kerülnek részletezésre.

A szervezetek az I. finanszírozási időszakban (2021. április 1. – 2022. március 31.) összesen 52.770 órát

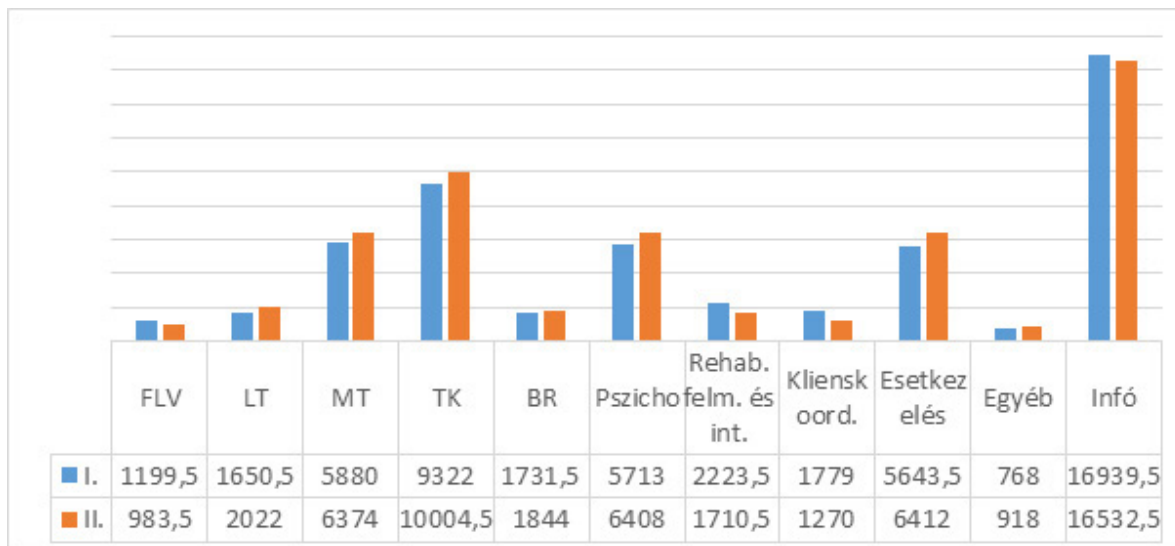
nyújtottak a kliensek számára, a II. időszakban (2022. április 1. – 2023. március 31) 1709 órával többet, 54.479 órát szolgáltatottak.

Az ábrán szolgáltatókra lebontva a két finanszírozási ciklus alatt szolgáltatott óraszámok láthatóak. A 12 elemi rehabilitációs központból nyolc szolgáltató az I. finanszírozási évhez képest több óraszámot nyújtott a kliensek számára a II. finanszírozási évben.

A diagram azt mutatja, hogy a 12 szolgáltató szervezet az egyes modulokból és az egyéb tevékenységből összesen hány órát szolgáltatott az I., illetve a II. finanszírozási évben. Szemben a korábban már ismertetett szervezeti diagramokkal, a funkcionális látásvizsgálat és a látástréning külön oszlopban található. A két finanszírozási évet összevetve a szervezetek 1709 órával többet szolgáltatottak a második időszakban. A két finanszírozási év óraszámainak alakulását a könnyebb követhetőség érdekében modulonként csökkenő értéket követő sorrendben, a II. finanszírozási időszakhoz viszonyítva hasonlítjuk össze:

- informatika: 407 órával csökkent (16.939,5-ről 16.532,5-re),
- tájékozódás és közlekedés: 682,5 órával nőtt (9322-ről 10.004,5-re),
- mindennapos tevékenységek: 494 órával nőtt (5880-ról 6374-re),
- pszichológiai szolgáltatás: 695 órával nőtt (5713-ról 6408-ra),

Az összes szolgáltatott óra összehasonlítása modulonként



- esetkezelés: 768,5 órával nőtt (5643,5-ről 6412-re),
- rehabilitációs felmérés és rehabilitációs intervenció: 513 órával csökkent (2223,5-ről 1710,5-re),
- tapintható írás-olvasás-tanítás: 112,5 órával nőtt (1731,5-ről 1844-re),
- klienskoordináció: 509 órával csökkent (1779-ről 1270-re),
- látástréning: 371,5 órával nőtt (1650,5-ről 2022-re),
- funkcionális látásvizsgálat: 216 órával csökkent (1199,5-ről 983,5-re),
- egyéb szolgáltatás: 150 órával nőtt (768-ről 918-ra).

Az összesített adatokból jól látható, hogy mind az I., mind pedig a II. finanszírozási időszakban a kommunikációs és számítástechnikai eszközök használatának tanítása a legnagyobb óraszámú szolgáltatott modul, ezt követi a tájékoztató-közlekedés tanítás óraszámja.

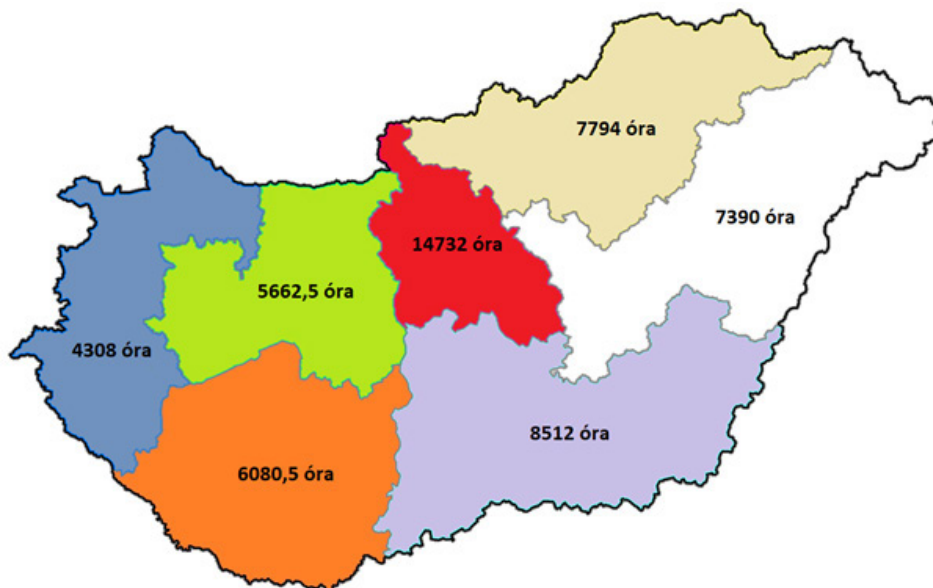
Az összehasonlító ábra azt mutatja, hogy a 12 szolgáltató szervezet által nyújtott egyéb szolgáltatások elemeinek óraszámja hogyan oszlanak meg az I., illetve a II. finanszírozási évben.

A két finanszírozási időszak egyéb szolgáltatási elemei óraszámának alakulását a könnyebb követhetőség érdekében csökkenő értékű sorrendben, a mostani finanszírozási időszakhoz viszonyítva hasonlítjuk össze:

Egyéb szolgáltatások adatai



Régiók szerinti óraszámok a II. finanszírozási időszakban



- módszertani tanácsadás látás- és mozgássérült személyeknek: 205,5 órával nőtt (369-ről 574,5-re),
- funkcionális mozgásvizsgálat: 1,5 órával csökkent (120-ről 118,5-re),
- funkcionális hallásvizsgálat: 43 órával nőtt (60-ről 103-ra),
- alternatív kommunikációs eszközök, módszerek használata: 63 órával csökkent (149-ről 86-ra),
- hallástréning: 17 órával csökkent (33-ről 16-ra),
- funkcionális kognitív felmérés: 21 órával csökkent (27-ről 6-ra),
- funkcionális képességvizsgálat (kortikális sérülés): 8 órával nőtt (6-ről 14-re),
- módszertani tanácsadás látássérült és IKZ sze-

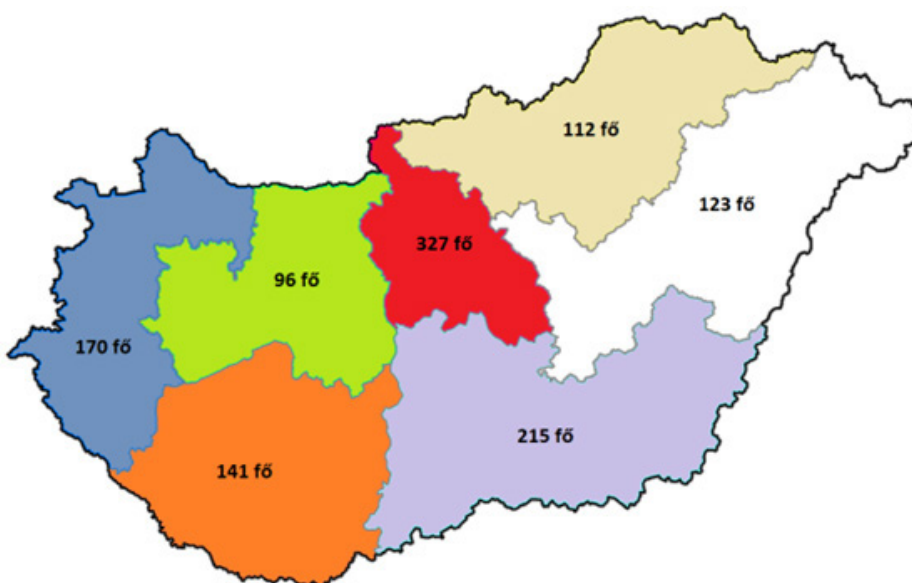
mélyeknek, illetve a vakvezető kutyás felmérés 2-ről 0-ra csökkent.

A módszertani tanácsadás látás- és mozgássérült személyeknek már az I. finanszírozási időszakban is magas volt a többi elemhez képest, a II. időszakban ez óraszám tovább növekedett, közel ötször több mint az utána következő érték.

Az ábra Magyarország térképét mutatja, régiók szerinti szolgáltatott óraszám feltüntetésével (összesen 54.479 óra), melyek a következőképpen oszlanak meg:

- Nyugat-Dunántúl 4308 óra,
- Közép-Dunántúl 5662,5 óra,
- Dél-Dunántúl 6080,5 óra,
- Közép-Magyarország 14.732 óra,
- Észak-Magyarország 7794 óra,

Régiók szerinti kliensszám a II. finanszírozási időszakban



- Észak-Alföld 7390 óra,
- Dél-Alföld 8512 óra.

A legnagyobb óraszámot Közép-Magyarország régióban teljesítették (14.732 óra), ami több mint háromszorosa a legkevesebb óraszámot szolgáltató Nyugat-Dunántúl régiónak (4308 óra).

Az ábra Magyarország térképét mutatja, a régiók szerinti kliensszámmal, összesen 1184 fő kapott szolgáltatást. A szolgáltatást kapott kliensek a következőképpen oszlanak meg az egyes régiókban:

- Nyugat-Dunántúl 170 fő,
- Közép-Dunántúl 96 fő,
- Dél-Dunántúl 141 fő,
- Közép-Magyarország 327 fő,
- Észak-Magyarország 112 fő,
- Észak-Alföld 123 fő,
- Dél-Alföld 215 fő.

A Közép-Magyarország régióban kapott szolgáltatást a legtöbb kliens (327 fő), ezt követi a Dél-Alföld régió (215 fő). E két régió kliensszáma majdnem kiteszi a fennmaradó öt régió összes kliensszámát. A legkevesebb kliens Közép-Dunántúlon vette igénybe a szolgáltatást.

Az adott időszakban a 12 szervezet 1184 fő kliens számára nyújtott szolgáltatást, akik közül az újonnan bevont kliensek száma 411 fő.

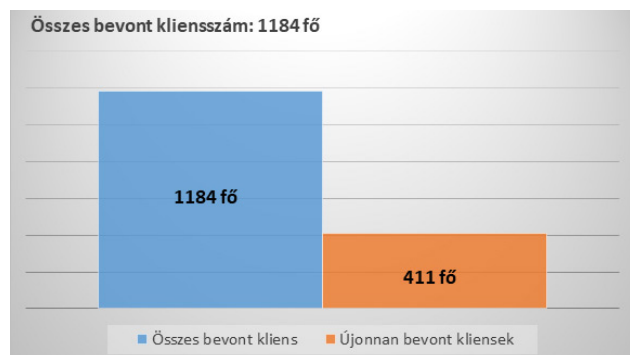
Az 1184 fő látássérült személyből 856 fő rendelkezik funkcionális látással, 328 fő pedig vak személy.

A kliensek életkori eloszlása a következőképpen alakul:

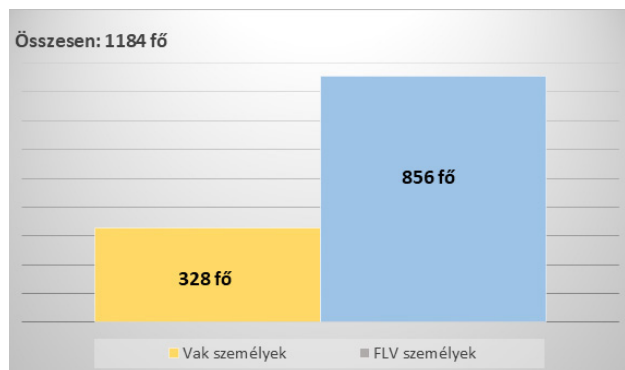
- • 55% 19 és 65 év közötti,
- 44% 65 év feletti,
- 1% 18 év alatti.

liagram azt mutatja be, hogy a szervezetek által biztosított elemi rehabilitációs szolgáltatások óraszámai hogyan viszonyulnak a kiegészítő szolgáltatásokéhoz. A szervezetek által szolgáltatott óraszám összesen 54.479, melyből az elemi rehabilitációs szolgáltatás

Bevont kliensek száma



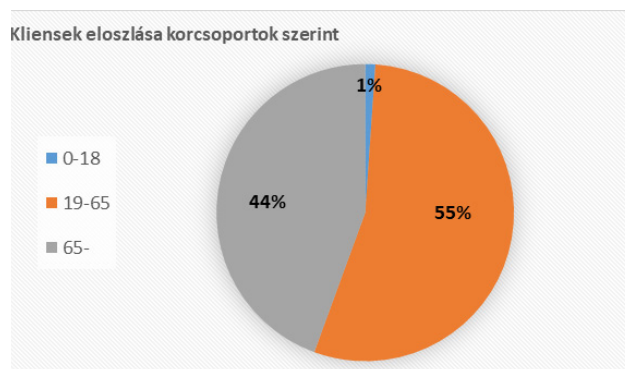
Vak és funkcionális látással rendelkező kliensek száma



40.389 óra, ennek az óraszámunk közel a harmadát teszi ki a kiegészítő szolgáltatás 14.090 órával.

Az ábra az elemi rehabilitációs szolgáltatás (40.389 óra) moduljait a következő módon csoportosítja, a könnyebb követhetőség érdekében csökkenő sorrendben mutatjuk be:

Életkor szerinti felosztás



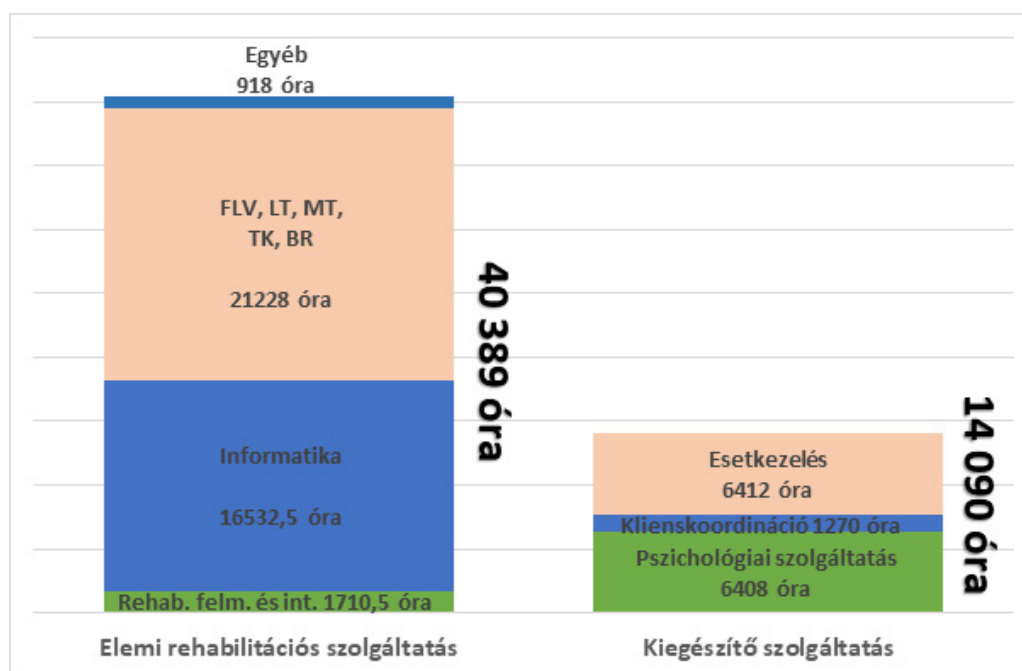
- funkcionális látásvizsgálat és látástréning, mindennapos tevékenységek és életvitelt segítő eszközök tanítása, tájékozódás és közlekedés, tapintható írás-olvasás-tanítás összesen 21.228 óra,
- kommunikációs és számítástechnikai eszközök használatának tanítása, adaptált gépírásoktatás összesen 16.532,5 óra,
- rehabilitációs felmérés és rehabilitációs intervenció összesen 1710,55 óra,
- egyéb szolgáltatási modulok 918 óra.

A kiegészítő szolgáltatás (14.090 óra) moduljai az alábbi módon oszlanak meg:

- esetkezelés 6412 óra,
- pszichológiai szolgáltatás 6408 óra,

klienskoordináció 1270 óra.

Az alábbiakban az ERMK jogszabály rögzített feladatainak 2022. évre vonatkozó összefoglalója következik



1. **Az egyes ellátási területeken működő elemi rehabilitációs központok munkájának összehangolása és hálózatba szervezése**

Az elemi rehabilitációs központok hálózatba történő szervezése és működtetése olyan szakmai fórum kialakulását eredményezi, melyen meg lehet vitatni a szakmai tapasztalatokat, a felmerülő kérdésekre, problémákra válaszolhatunk, és meg tudjuk határozni a közös együttműködés alapjait. A fentiek teljesülése érdekében az ERMK az alábbi tevékenységeket végezte 2022-ben:

- a) Az elemi rehabilitációs szolgáltatások számára *szolgáltatói fórumot* rendeztünk két alkalommal. Az első találkozó időpontja 2022.05.12-én volt. A Premier Kultcaféban megrendezett szolgáltatói fórumra nem csak a szolgáltatókat hívtuk meg, hanem az ERMK partnereit is. Az első szolgáltatói fórum témái: az első finanszírozási időszak vezetői összefoglalása statisztikai adatokkal, a komplex rehabilitáció témaköre, az agyi eredetű látássérült személyek ellátása, illetve szakmai vezetői fórum megtartása, melyen lehetőség nyílt a felmerülő kérdések megválaszolására, a problémák megvitatására. A második, online módon megszervezett szolgáltatói fórumra 2022. 12. 08-án került sor. Témái: A tárgyévvel kapcsolatos statisztikai adatok bemutatása, vezetői összefoglaló, felmerülő aktuális kérdések megvitatása.
- b) A szolgáltatások munkatársainak – munkakörük szerinti csoportosítás alapján – *szakmacsoportokat* szerveztünk egyrészt a központok szakmai

munkájának összehangolása, másrészt a jó gyakorlatok megosztása, illetve a felmerülő szakmai kérdések megválaszolása érdekében. Az egyes szakmacsoportok online találkozóinak időpontjai:

- Szociális és mentálhigiénés munkacsoport (2022.02.03., 03.03., 05.05., 06.02., 09.01., 10.06., 11.03., 12.01.)
- Mentálhigiénés munkacsoport (2022.01.27., 03.17., 06.16., 09.15., 11.17.)
- • Funkcionális látásvizsgálat és látástréning munkacsoport találkozó (2022.07.12.; 10.14.)
- c) *Szupervízió* igénybe vételét 2022. május végéig négy szakmacsoport tagjai részére szerveztük meg havonta egy-egy alkalommal: a gyógyterápiológusok két csoportban, a mentálhigiénés és szociális szakemberek pedig egy-egy csoportban vehették igénybe a szolgáltatást.
- d) *Szakmai vezetői fórum* találkozója 2022-ben 9 alkalommal szerveződött: 2022. 01.13., 02.10., 03.10., 04.14., 05.12., 06.09., 09.08., 10.13., 11.10.

A vezetői fórumon mindazon felvetések megbeszélése, kibontása valósulhat meg, melyek az egységes szolgáltatásnyújtás kialakítását alapozzák meg.

- e) *Vezetői készségek és kompetenciák fejlesztését elősegítő tréning:*

A vezetői kompetencia a vezető személy képessége egy adott szakterületen, ami kellő magabiztossággal és annak hatékony alkalmazásával párosul. Jelen esetben az elemi rehabilitációt biz-

tosító szolgáltatások vezetői készségeit kívántuk fejleszteni az alábbi területeken: a vezetői szerep tudatosítása, a sikeres vezetéshez kapcsolódó kompetenciák, szükséglethierarchia a munkahe-lyen, szervezeti kultúra, a változások rugalmas kezelése, együttműködés, csapatmunka, kiégés, stressz-érzékenység, hatékony kommunikáció, konfliktuskezelés, feladatok delegálása, reziliencia kérdésköre stb.

A tréningorozattal az ERMK célja egyrészt a szolgáltatások minőségének fejlesztése volt, melyben kulcsszerepet játszik a hatékony és kompetens vezetői irányítás. Másrészt célunk volt az egységes szolgáltatásnyújtás további erősítése is, hiszen az egyes szolgáltatások vezetői nem egyforma vezetői tapasztalattal rendelkeznek.

A 9 alkalmas tréningorozat 3-3 órában, az alábbi időpontokban zajlott: 2022.03.11., 04.22., 05.13., 06.17., 07.08., 08.26., 09.30., 10.20., 12.09.

- f) *Szakmai kollégium működtetése*, az ERMK javaslattevő, véleményező és tanácsadó testületeként: a szakmai kollégium 2022-ben kétszer ülésezett, február 14-én és június 20-án. Az ülések témái: a módszertani munka tervezése, beszámoló az elért eredményekről, emellett egyéb, a tagok által felvetett kérdéskörök megvitatása.

2. *Az egységes szolgáltatásnyújtás biztosítása*

- a) A *Kézikönyv* összeállításának célja, hogy a szervezetek az érintett fogyatékos személyek számára egységes és magas színvonalú szolgáltatást biztosítsanak: célunk, hogy a látássérült személyek által, az ország bármely pontján igénybe vett szolgáltatás nyújtását ugyanazok az alapelvek határozzák meg, és a szolgáltatás folyamata – az igénylésétől a lezárásáig – egységes legyen. Az ERMK munkatársai által összeállítandó *Kézikönyv* tervezete 2022-ben folyamatosan bővült és formálódott, befejezése 2023-ban várható.
- b) A különböző *szakmai előírások* a szervezetek munkatársai számára egységes eligazodást nyújtanak az egyes szolgáltatási elemek biztosítása során.

Szakmai előírást állítottunk össze az alábbi témakörökben: Szakmai ajánlás az önkéntes munkáról, Szakmai előírás rehabilitációs intervencióra vonatkozóan, Szakmai előírás funkcionális látásvizsgálatra vonatkozóan, Szakmai előírás a csoportos szolgáltatási órákra vonatkozóan. Folyamatban lévő szakmai előírások: Szakmai előírás rehabilitációs felmérésre vonatkozóan,

Szakmai előírás mindennapos tevékenységek és adaptációs eszközök tanítására vonatkozóan.

- c) Az egységes szolgáltatásnyújtás biztosításának egyik fontos eleme a különböző *tájékoztatók és utasítások* alkalmazása, a következőkre került sor a 2022-es évben: Tájékoztató elemi rehabilitációs szolgáltató szakemberek etikai kódexére vonatkozóan, Tájékoztató a Területi Szakmatámogatási Rendszerrel kapcsolatosan, Tájékoztató szakemberek továbbképzésére vonatkozóan.
- d) A 2021-ben összeállított és azóta alkalmazott *Etikai Kódex* azokat az alapelveket és etikai normákat tartalmazza, amelyek elengedhetetlenek a pályázati úton támogatott, a 490/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet hatálya alá tartozó elemi rehabilitációs szolgáltatásoknál dolgozó és szolgáltatást nyújtó szakemberek kompetens és felelősségteljes munkavégzéséhez. Az Etikai Kódex felülvizsgálata 2023-ban javasolt.

3. *A szolgáltatást nyújtó szakemberek számára továbbképzések szervezése*

Az ERMK az NSZI Képzési Igazgatóságával együttműködve folyamatosan tud képzéseket biztosítani a szakemberek számára. A képzések kidolgozása során a szakmai kollégium által meghatározott képzési irányokat is figyelembe vesszük.

Az ERMK 2022-ben az alábbi képzéseket indította:

- a) *Tájékoztató-közlekedés tanítás mozgássérült és intellektuális képességzavarral élő személyek számára* című *tankönyv* összeállítása elindult ugyan, de még nem készült el.
- b) *Továbbképzés a látássérült személyek funkcionális látás tréneri feladatainak ellátására* című képzés, alapítási engedélyszáma: 763/11/2019, megvalósításának ideje: 2022. április 30 – június 30. A vizsga időpontja: 2022. július 7. és 13. A képzés 13 fő résztvevővel indult, melyet mind a 13 fő sikeresen elvégzett.
- Látássérült személyek infokommunikációs segítője I-II.* című képzés, alapítási engedélyszáma T-05-038/2021, illetve T-05-039/2021. Megvalósításának ideje: 2022. szeptember 21 – november 11. A vizsgaidőpontja: november 21. és november 23.

4. *Minőségbiztosítási eljárások kidolgozása*

A minőségirányítási eljárások kidolgozása segít abban, hogy az elemi rehabilitációs szolgáltatások számára megfogalmazott elvárások és azok teljesítése szükséges feltételként jelenjen meg a kívánt eredmények elérése érdekében. A szolgáltatást támogató irányelvek, standardok és utasítások megalkotása az



elemi rehabilitációs tevékenység minőségét fejleszti: ezek elkészítését az adott téma szakmai munkacsoportjával, illetve a szolgáltatások szakmai vezetőivel egyeztetve határozzuk meg.

A minőségbiztosítási eljárások részeként az ERMK összeállította az elemi rehabilitációs szolgáltatások működését meghatározó Kézikönyv tervezetét, 2022-ben is folyamatosan bővítettük a tartalmát.

5. *Az elemi rehabilitációs szolgáltatás dokumentációs rendjének kidolgozása*

A dokumentációs rend kidolgozása elindult, sok szakmai anyag már elkészült. Ezeket a 2. b. és c. pontokban felsoroltuk. A kialakításukba minden esetben bevontuk a szolgáltatások szakmai vezetőit és munkatársait: a szakmai előírások, adatlapok, modulok tervezetét véleményezhették.

6. *Az elemi rehabilitációs szolgáltatás nyújtásához szükséges személyi, tárgyi és szakmai feltételek betartásának évenkénti ellenőrzése*

Az ERMK kiemelt feladata a jogszabályok szerinti előírások betartatása a szolgáltatókkal, az ezt támogató irányelvek, standardok készítése, illetve a megfelelő színvonalú szakmai munka, valamint a személyi és tárgyi feltételek ellenőrzése. Az egységes módszertan kialakítása az egyes szolgáltatások ellenőrzését és összevetését is elősegíti. Az ERMK a szolgáltatókat véleményük figyelembe vételével szakmai ajánlásokkal, a dokumentációt és az ellenőrzést is elősegítő adatlapok kidolgozásával támogatja.

Az alábbi, helyszíni ellenőrzések zajlottak le 2022-ben:

- Totem Alkotó Műhely Lát-Szol Látásérültek Rehabilitációs Központja - 2022.07.08.
- Szem(l)életmód Rehabilitációs Központ – 2022.07.22.
- Fehér Bot Alapítvány Elemi Rehabilitációs Központ – 2022.07.28.
- Siketvakok Országos Egyesülete Elemi Rehabilitációs Központja – 2022.07.29.
- FSA-Híd Elemi Rehabilitációs Központ – 2022.08.05.
- Dél-alföldi Rehabilitációs Központ – 2022.09.14.
- FSA-Megoldás Elemi Rehabilitációs Központ – 2022.09.16.
- HERC - Heves Megyei Elemi Rehabilitációs Centrum – 2022.09.28.
- Észak-magyarországi Látássérült-rehabilitációs Központ – 2022.09.28.
- JNSZMVAKOK Elemi Rehabilitációs Központ – 2022.09.30.
- Hatpont Rehabilitációs Központ – 2022.10.11.
- Ki-Látás Elemi Rehabilitációs Központ – 2022.10.12.

7. *Nyilvántartás vezetése a Fot. 21/B. §-ában foglaltak alapján*

Az ERMK feladata az online nyilvántartás létrehozása, üzemeltetése, melynek adatait az egyes szolgáltatók biztosítják. Ebben a nyilvántartásban rögzíthetőek az igénybe vett szolgáltatási órák, amely adatokból mind a finanszírozás, mind pedig a látássérült személy útja

nyomon követhető. Az ERMK az adatszolgáltatást statisztikai célból kutatásokhoz, illetve a szolgáltatás-fejlesztéshez is fel tudja használni. Ennek érdekében az ELSER nyilvántartó rendszer elkészült, és az applikáció tesztelése zajlik.

Az elemi rehabilitációs szolgáltatás finanszírozása és a szolgáltatás igénybevételének ellenőrzése céljából nyilvántartásban az alábbi adatokat kell rögzíteni:

- az igénybe vevő személy természetes személyazonosító adatait, lakcímét,
- az elemi rehabilitációs szolgáltatást megalapozó körülményt,
- az elemi rehabilitációs szolgáltatást nyújtó megnevezését és elérhetőségeit,
- az elemi rehabilitációs szolgáltatás típusát, helyét, időpontját és időtartamát.

8. ***Képzések kidolgozása a halmozottan sérült és a siketvak igénybevevők számára nyújtott szolgáltatás vonatkozásában***

A siketvak és halmozottan sérült személyek ellátására vonatkozó továbbképzési programok összeállítása elkészült, jelenleg akkreditációs előkészítés alatt állnak.

9. ***Együttműködés a hazai felsőoktatási intézményekkel az orvos- és egészségtudományi kutatások, kiemelten a bionika területén a létrehozott komplex orvosi diagnosztikai eszközök és szolgáltatások, fejlesztések megismerése érdekében***

Márciusban személyes találkozás keretében egyeztettünk az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karral, az elemi rehabilitációs szakemberek szakirányú továbbképzésével kapcsolatban. 2023 év elejére az Egyetem több információval szolgál a lehetséges megvalósításról.

Interjú Szilaj Zsolt igazgatóval

Nem csak a forrást biztosítjuk, de kint vagyunk a terepen is



Milyen típusú pályázatokkal foglalkozik az igazgatóság? Uniós és hazai, vagy csak hazai pályázatokkal?

Hozzánk nem tartoznak Uniós pályázatok. A mi feladatunk, a Belügyminisztérium felkérése alapján a hazai források kipályáztatása. Ezt úgy kell elképzelni, hogy tartozunk két-három minisztériumi szakmai főosztályokhoz, hozzájuk tartoznak fejezeti költségvetési források, melyeket bizonyos szakmai feladatokra adhatnak ki pályázati úton, és ezeket a pályázatokat bonyolítjuk mi le, az elejétől a végéig. Az igazgatóságon belül három iroda végzi a feladatokat: a támogatáskezelési iroda, ami korábban különböző fennhatóságok között vándorolt, van a klasszikus pályázati iroda és van a harmadik, ami kicsit más terület, ez az Elemi Rehabilitációs Módszertani Központ (ERMK), ami kifejezetten egy szakmai feladat.

Egy most futó pályázat például a gépkocsi pályázat, a Személygépkocsi beszerzés támogatása kerekesszéssel közlekedő személyek részére, ami gondolom összefügg más igazgatóság munkájával.

Igen, vannak ilyen pályázatok, melyek szakmai támogatását például a Fogytékosságügyi Igazgatóság végzi, ilyen például a foglalkoztatás pályázatunk. De van olyan pályázatunk is, amely 2010-ben, még az FSZK-ban indult el. A személygépkocsi beszerzéses pályáza-

tunkat a MEOSZ-szal együtt bíráljuk.

Nagyságrendiég milyen összegről van szó az igazgatóság által bonyolított pályázatok esetében?

Évente nyolc-tíz milliárd forintot kezelünk. Ez közel öt-hatszáz szerződés előkészítését, átfuttatását, lebonyolítását jelenti. Ezek mögött a szerződések mögött a gyakorlatban ugyanennyi szervezet áll. Ezek mellett, a körülbelül ezer-ezerötszáz nem nyertes pályázattal is sok feladat van a bírálat és értékelés során.

Hány munkatárs látja el ezt a nem kevés munkát?

Összesen huszonhárman vagyunk az igazgatóságon, a támogatáskezelőnél nyolc fő, a másik csapatban a pályázati irodában és az ERMK-val együtt tizenöt ember. Kellenének még emberek, de ez egy speciális terület. Az államháztartáson belüli szférában nagyon kevesen vándorolnak más munkahelyre.

Az állami források a költségvetésben nevesítve vannak, tehát folyamatosan rendelkezésre állnak. Ezek a források az elmúlt évben növekedtek, vagy valamilyen csökkentek?

A korábbi években volt egy folyamatos, kisebb mértékű emelkedés, az utóbbi két évben, nyilván ebben a környezeti hatások is benne vannak, nem nyúltak hozzá a forrásokhoz. Azt mondanám, az a jó hír, hogy nem csökkentek, meg tudták tartani a költségvetésben a korábbi keretösszegeket. A támogatáskezelésen kicsit azért más a helyzet, mert normatív finanszírozás van, minden évben nagyjából ugyanannyit kapnak a szolgáltatók, ezt a költségvetési törvény határozza meg. Ami változik az az, hogy a bérminimum emelkedik évről-évre.

A pályázók adott esetben lehetnek magánszemélyek, szervezetek, civil szervezetek. A civil szervezetek milyen súllyal vesznek részt a pályáztatásban?

A pályázati iroda pályázatait főleg fogyatékos személyekkel foglalkozó civil szervezeteknek szólnak. Alapítványok, egyesületek, non-profit kft-k. a pályázók. De vannak egyházi szervezeteknek, önkormányzati fenntartású intézményeknek kiírt pályázataink is.

A kiírások melyik szférát érintik inkább?

Inkább a civil szervezeteknek kiírt pályázatok vannak túlsúlyban. Magánszemélyeknek például, az egyetlen futó pályázatunk van: a már említett gépkocsibe-szerzési pályázat. Ez egy speciális támogatás.

A civilszférával milyen a kapcsolat?

Vannak a nagyon ügyes civil szervezetek, ők nagyon hamar kapcsolódtak a pályázati lehetőségekhez. Lát-szik, hogy ők megerősödtek. Ez talán egy húsz-har-minc szervezet. A többiek inkább csak próbálnak megélni, inkább csak kisebb programokkal vannak jelen, kirándulások, kisebb rendezvények lebonyolí-tásával.

A pályázatadás elektronikus rendszeren keresztül tör-ténik?

Igen, két saját rendszerünk van. az egyik a támoga-táskezelésre, ami a teljes pályázatot, a szerződéstől az elszámolásig végig követi, és van a másik, online pályázati rendszerünk. A pályázatokat az állami pá-lyázatok között, és az NSZI honlapján lehet elérni. Februártól érdemes figyelni a honlapot. Az a ciklus állt be, hogy május végéig, június elejéig kihirdetjük az összes pályázatot, melyek aztán szeptembertől in-dulnak.

Az igazgatóság munkája eléggé adminisztratív jel-legű. A feladtból adódóan azért ennél nyilván össze-tettebb munkáról van szó. Milyen a kapcsolattartás a gyakorlatban a pályázók és a minisztérium felé?

A feladat kapcsán, a mi munkánk nagyjából kilencven százalékgig papíros munka. A mi felelősségünk azon-ban nagyon nagy. Azzal, hogy kimegyünk például a helyszínre, részt veszünk a pályázók szakmai fóruma-in, a gyakorlatban is látjuk egy-egy pályázat sorsát. Nem csak egy forrást biztosítunk, de ezzel, hogy kint vagyunk a terepen is, követjük azokat a nehézségeket, melyekkel a pályázók szembesülnek, vagy esetleg a források változtatására ők tesznek javaslatot. Ezeket a tapasztalatokat és igényeket mi képviseljük a mi-nisztérium, a főosztályok felé. Ezekből látszik, hogy milyen irányba érdemes elmenni. Azt tapasztaljuk, hogy a minisztérium részéről van rá figyelem. Én sze-mély szerint sok energiát fektetnek ebbe a kölcsönös kapcsolattartásba.

MFL

Daczi Péter

Az EFOP-1.1.1-15

Megváltozott munkaképességű emberek támogatása kiemelt projekt megvalósításának bemutatása

I. rész – Bevezetés és háttér a projekt megismeréséhez

A Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet által megvalósított EFOP-1.1.1-15 kiemelt projekt a 2015 és 2023 közötti időszakban, nomen est omen a megváltozott munkaképességű emberek támogatását és munka világába történő belépését kívánta elősegíteni. A projekt viszonylag hosszú megvalósítása, több körben történő forrásemelése és időtartamhosszabbítása változékony munkaerő-piaci környezethez történő alkalmazkodást követelt meg, amelyet a célcsoport, a projekt keretében elérhető szolgáltatások és támogatások, valamint a beavatkozási logika változása oldaláról elemzünk jelen cikkünkben.

Két részes írásunk második részében pedig a projekt által elért eredményeket és hozzáadott értéket, valamint a projektből leszűrhető fontosabb következtetéseket, tanulságokat igyekszünk majd bemutatni az olvasók számára. Jelen cikk célja nem az, hogy az EFOP-1.1.1-15 projekt 150 oldal terjedelmű Zárókiadványát összefoglalja, inkább arra törekszik, hogy bemutassa a projekt szakmai kontextusát, annak foglalkozási rehabilitációs alrendszerbe történő integrációját, valamint a projekt által nyújtott különféle támogatási elemeket. A tanulmány második részében pedig a projekt által elért eredmények és hozzáadott érték kerülnek majd bemutatásra, továbbá a projektből levonható fontos következtetések és tanulságok is tértekre kerülnek, hogy az olvasók számára átfogó képet nyújtsunk a projekt komplexitásáról és hatásairól.

A Projekt bemutatása

Az EFOP-1.1.1-15 Megváltozott munkaképességű emberek támogatása kiemelt projekt (továbbiakban: Projekt) célja, hogy minél több megváltozott munka-



képességű (továbbiakban: MMK) személynek nyújtson segítséget a munka világába történő visszatérésben. Foglalkoztatáspolitikai szempontból a Projekt az MMK személyek munkaerő-kínálatának és az őket foglalkoztatni kívánó munkaadók munkaerő-keresletének összehangolását elősegítő, foglalkozási rehabilitációs célú kiemelt projekt volt. A Projekt Európai Uniói forrásokból a konvergencia régiók területén valósult meg.

A Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (továbbiakban: NSZI) és jogelődjei által megvalósított Projekt fő tevékenysége a 2016-2022 közötti időszakban a munkaerő-piaci integráció megvalósítása volt, hogy támogassuk az inaktív MMK ügyfeleinket az egészségi állapotukkal kompatibilis munkalehetőség megszerzésében, míg munkaadói partnereiket hozzásegítsük az elvárásaiknak megfelelő, akár a rehabilitációs hozzájárulás kiváltására alkalmas munkaerő felvételéhez. Ehhez a projekt által felállított tanácsadói hálózat – bérelt irodákban dolgozó, belső kapacitásból foglalkoztatott tanácsadó és pénzügyi munkatársak – szolgáltatásalapú, illetve aktív eszköz támogatás jellegű segítsége állt rendelkezésre. A Projekt utolsó évében a felhalmozott tapasztalatok alapján egy rehabilitációs mentor pilot képzés fejlesztése és kipróbálása valósult meg a diszszemináció elősegítése érdekében. A Projekt

A projekt fő paramétere

Kedvezményezett neve:	NSZI (2021-2023)
	Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (továbbiakban: SZGYF) (2017-2020)
	Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (továbbiakban: NRSZH) (2015-2016)
Konzorciumi partner:	Magyar Államkincstár (2017-től)
Szerződött támogatás összege:	16,96 milliárd forint
Projekt időtartama:	2015.12.01-2023.04.30.
MMK programrésztvevők száma:	20.576 fő

fő célja az MMK személyek munka világába történő belépésének és foglalkoztatásának elősegítése volt, az állást kereső MMK személyek motivációja és felkészítése révén az általuk alkotott helyi munkaerő-piaci kínálat fejlesztése, valamint a rájuk irányuló kereslet feltárása és becsatornázása révén. A projekt egy olyan országos segítői hálózatot hozott létre és működtetett, amely elősegítette az MMK személyek által alkotott célcsoporttagok és a munkaadók sikeres kapcsolatteremtését és tartós egymásra találását a foglalkoztatás bővítése érdekében. Ez az intézményes, rendszerszintű támogatás az MMK személyek foglalkoztatásának bővítésében kulcsfontosságú elem a munkaadók¹ tavaly megfogalmazott véleménye alapján.

A fenti célokat a Projekt az alábbi foglalkozási rehabilitációs tevékenységek kombinációja révén valósította meg:

Munkaerő-kínálat bővítése - MMK személyek fejlesztése.

A Projekt keretében a programrésztvevő ügyfelek számára biztosított foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások a munkára kész állapot elérését, a munkavállalói esélyteremtést és a munkaerő-piaci érvényesülés valódi lehetőségének elérését célozták meg annak érdekében, hogy a programrésztvevők a Projekt leteltét követően minél magasabb arányban legyenek képesek tartósan munkát vállalni a nyílt munkaerő-piacon. A szolgáltatások biztosítása keretében az egyéni programidőszak alatt az inaktivitásból a Projektbe belépő ügyfélkör felmérése, motivációja, személyes segítése és fejlesztése valósult meg. Az egyéni igényekhez és munkaerő-piaci szükségletekhez illeszkedő foglal-

kozási rehabilitációs szolgáltatások és támogatások egyedi kombinációjának biztosítása során a feltárt, munkavállalást akadályozó komplex problémák megoldása révén javult a célcsoport foglalkoztathatósága és munkaerő-piaci alkalmazkodóképessége, hogy ezt követően tartós – az egyéni lehetőségekhez képest legmagasabb munkaerő-piaci szinten történő – munkába állás valósuljon meg. A szolgáltatások hozzáadott értéke különösen megjelent az inaktív, nem dolgozó MMK személyek körében egyre meghatározóbb súllyal megjelenő, komplex problémákkal rendelkező (alulmotivált, szakképzetlen / elavult szakmai tudással rendelkező, súlyos egészségi, mentális és önértékelési problémákkal küzdő, gyenge önértékelési képességgel jellemezhető) célcsoporttagok fejlesztése során, akik a legnagyobb munkaerő-hiány közepete sem tudtak volna önállóan elhelyezkedni.

Munkaerő-kereslet feltárása és becsatornázása - Munkaadói kapcsolattartás

A Projekt keretében az ügyfelek fejlesztésén túlmenően nagy hangsúlyt fektettünk a nyílt munkaerő-piaci munkaadók feltárására, szemléletformálására és foglalkoztatásba történő bevonására. Ennek érdekében a Projektben dolgozó tanácsadó munkatársak, illetve vásárolt szolgáltatás révén egy külső partner széles spektrumon biztosított szolgáltatást a munkaadók számára. Ezen szolgáltatások hatékony eszközt jelentettek a kereslet felfuttatásában, hiszen a társadalomban fennálló előítéletek² miatt nagy szükség volt az MMK személyek foglalkoztatását leginkább akadályozó vélelmek, információhiány, prekoncepciók és sztereotípiák tompítására, kompenzálására.

¹ Bacsák-Nábelek (2023): Rehabilitációs foglalkoztatás Magyarországon, 14. oldal

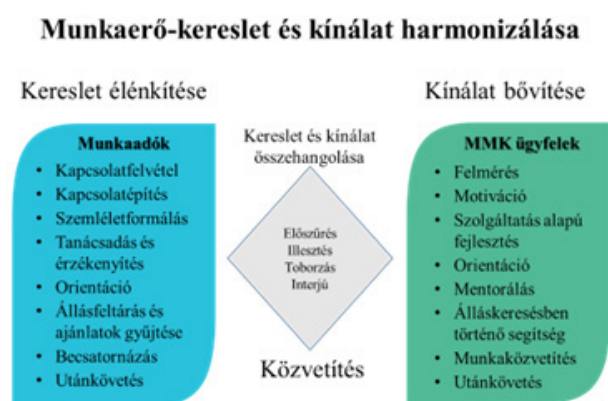
A felmérésben részt vevő vállalkozások szerint az MMK személyek foglalkoztatását elősegítő intézkedések közül a harmadik legfontosabb az MMK munkavállalókat nyilvántartó szervezetek és a munkáltatók hatékonyabb összekapcsolása lenne (43 százalék).

² NRSZH (2016): Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának munkaerő-piaci előrejelzése Prognózis | 2016, 30. oldal

Emellett a munkaadói szolgáltatások nagy szerepet játszottak a foglalkoztatási döntés meghozatalának elősegítésében, a foglalkoztatás megvalósítására irányuló munkaadói ösztönzésben. A foglalkoztatási hajlandóság növelésére irányuló tanácsadás, a motiváció és a szemléletformálás mellett a megfelelő munkakör kialakítására irányuló tapasztalatomegosztás, a toborzás és kiválasztás megszervezése és támogatása is kiemelt feladat volt a Projektben. Ezen túlmenően nagy segítséget jelentett mindkét célcsoport számára a programrésztvevők munkatapasztalaserzéséhez, munkavállalásához nyújtható támogatott foglalkoztatás és a munkába járás támogatás elérhetősége.

Ezt az eszköztárszert egészítette ki az MMK ügyfeleink elhelyezkedését követő – munkahely megtartása érdekében biztosított – utánkövetés és mentori segítségnyújtás, illetve a munkaerő-piaci monitoring tevékenység.

A fentiekben részletesen bemutatott tevékenységeket foglalja össze az alábbi ábra:



A Projekt tervezése

A Projekt tervezése 2014-ben kezdődött meg, kifejezetten azzal a céllal, hogy a 2011-ben átalakításra került foglalkoztatás központú rokkantsági ellátórendszerben folytatást jelentsen a TÁMOP-1.1.1 konstrukcióknak. A Projekt közvetlen előzménye a komplex rehabilitációs rendszer szakmai irányítását elősegítő, újonnan létrehozott EMMI háttérintézmény, a NRSZH által megvalósított TÁMOP-1.1.1-12/1 „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” elnevezésű projekt volt, amely 13,7 Mrd Ft keretösszeggel valósult meg 2012-2015 között. A TÁMOP projekt célja az volt, hogy a 2011-ben átalakításra került rokkantsági ellátórendszerben szolgáltatási és aktív eszköz támogatási kapacitást biztosítson a hatósági feladatel-

látás mellett a rehabilitációs ellátásban részesülő személyek munkaerő-piaci integrációja érdekében, elősegítve, hogy minél több MMK személy legyen képes visszailleszkedni a munka világába. Az alábbiakban a Projekt tervezését meghatározó főbb körülmények kerülnek bemutatásra:

a. A munka alapú társadalom

A Projekt tervezésének és az előzmény TÁMOP projekt megvalósításának egyik fő mozgatórugóját a „segély helyett munkát” alapelv szélesebb körű érvényesítése, azaz a munka alapú társadalom szociálpolitikai koncepciójának egészségkárosodással élő személyekre történő kiterjesztése jelentette. A rokkantsági ellátórendszer 2010-es évek elején történő mély és széles, alapfilozófiától az intézményrendszerig tartó átalakítása során egyértelmű célként került meghatározásra, hogy azon MMK személyek, akik képesek (állapotuknak megfelelő körülmények között) munkát vállalni, azokat a környezet ösztönözze és segítse a munkavállalásban. Ezt az állam többféle eszközzel – mint az átalakított keresetpótló jellegű ellátások, a közfoglalkoztatás, új munkaerő-piaci programok és a rehabilitációs intézményrendszer, illetve új foglalkozási rehabilitációs szolgáltatási és támogatási lehetőségek bevezetése – támogatta.

A munka alapú társadalom³ célja, hogy minél több, korábban szociális vagy nyugdíjszerű ellátásból élő, (esetünkben a 2000-es években a munka világából rokkantsági nyugdíjba kivonult) inaktív, de munkára kész állapotban lévő (vagy fejlesztés révén erre a szintre eljuttatható) állampolgár lépjen be a munkaerő-piacra és a szociális alapú állami szubvenciók helyett munkavállalás révén teremtsen meg a társadalmi újratermelés lehetőségét. A filozófia alapja, hogy a munkavállalói lét, amelyhez az állam a gazdasági és a munkaerő-piac fejlesztésével megteremti a feltételeket, mind az egyén, mind a társadalom, mind az állam szempontjából előnyös. Állami oldalról elsősorban a társadalombiztosítási kassza terhelésének csökkentése és a foglalkoztatottak számának növelése, a társadalom részéről a szélesebb körben terített közteherviselés, a kirekesztés és az előítéletek csökkentése, míg az egyén szempontjából az volt a legfőbb ok, hogy „Számukra a munka a megélhetést biztosító rendszeres jövedelemen kívül önbecsülést és a közösséghez tartozást is jelent”⁴.

A koncepció és az ezt elősegítő – korábban alanyi jogúnak tekintett ellátások átalakításával és össze-

³ László (2022): A magyar foglalkoztatáspolitikai 30 éve: 1990-2020 - Összegzés.

⁴ Fülöp Attila gondoskodáspolitikáért felelős államtitkár: <https://rehabportal.hu/no-a-hajlandosag-a-megvaltozott-munkakepessegu-emberek-foglalkoztatasa/>



gének megkurtításával járó – intézkedés rendszer nagy társadalmi ellenállást⁵ váltott ki a bevezetése idején a korábban szerzett jogok megkérdőjelezésével és a foglalkoztatásra történő orientációval. Ugyanakkor a 2010-es évek elején még válságkezelésként elkezdett reformok, valamint a nemzetközi környezet támogató hatása és a Kormány erőteljes gazdaságélénkítési lépései az évtized második felében munkaerő-piaci sikerekké érték össze, amely révén a foglalkoztatás nagymértékben nőtt Magyarországon, elősegítve a munka alapú társadalom elvének eredményes érvényre juttatását.

Foglalkoztatás ösztönzési oldalon, a projektek mellett ezt a célt segítette elő a SZOCHÓ kedvezményt biztosító rehabilitációs kártya bevezetése, a nyílt munkaerő-piacon a rehabilitációs hozzájárulás első, 2011-ben megvalósuló drasztikus⁶ emelése (majd a 2017-től évente indexált összege), a keresetkorlát fokozatos kivezetése, illetve az akkreditált munkaadók költségvetési bértámogatási rendszerének 2012-ben megvalósult mélyreható átalakítása⁷, amely révén megteremtésre került a másodlagos munkaerő-piac kiszámítható finanszírozása, biztosítva 25-30.000 fő, alacsonyabb foglalkoztathatósággal bíró MMK munkavállaló foglalkoztatásának stabil háttérét. A tranzitfoglalkoztatás intézményének kudarca mellett az ösztönzési rendszer elemeinek többsége aktívan segítette az MMK személyek foglalkoztatásának bővülését.

a. Ellátási rendszer átalakítása

Az állam költséghatékonyabb és eredményesebb működtetését zászlójára tűző, a munkavégzésre képes vagy foglalkoztatásba kerülő, egészségkárosodáson

alapultó ellátásban részesülő személyek számának növelését szorgalmazó⁸ Széll Kálmán tervben bemutatott rokkantsági ellátási rendszer reformja 2012. január 1-én valósult meg a komplex minősítés, az ellátási-, és az intézményrendszer átalakítása révén. Ennek keretében – a korábban túlságosan nagyvonalúnak minősített – nyugdíjalapú ellátási formát felváltotta a kieső jövedelem pótlását célzó rehabilitációs és rokkantsági ellátáson alapuló új ellátási rendszer, amely a komplex minősítés bevezetése révén új minősítési szabályozást és kategóriákat hozott létre, középpontba helyezve a rehabilitációt és a foglalkoztatás elősegítését. A következő évek során mintegy 200.000 fő, korábban döntően rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban vagy rehabilitációs járadékban részesülő MMK személy került felülvizsgálatra, amelynek célja a komplex minősítés megújult szabályai alapján az egészségi állapot és a megmaradt képességek felmérése és a foglalkozási rehabilitálhatóság megállapítása, a munkavégzésre eséllyel ösztönözhető és foglalkoztatható MMK személyek kiválasztása volt. A rehabilitációs ellátás intézménye (az alacsonyabb ellátási összeg mellett) az újonnan létrehozott rehabilitációs szakigazgatási szervekkel történő együttműködési kötelezettséget, illetve új szolgáltatási (rehabilitációs mentori segítség) és támogatási formákat (pl: rehabilitációs kártya, rehabilitációs hozzájárulás, stb.) is bevezetett az érintettek számára, komplex módon ösztönözve a munkaerő-piacra történő belépésüket. A munkaerő-piaci konjunktúra, illetve az intézkedések eredményeként a MMK személyek ellátásaiban részesülők száma

⁵ https://hvg.hu/itthon/20120701_MEOSZ_tuntetes_hosok_tere

⁶ Szellő (2013) A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon

⁷ Becker – Boros (2017) Akkreditált foglalkoztatás: Időutazás

⁸ Széll Kálmán Terv (2011): 16. oldal

nagymértékben csökkent a 2010-es évtized végére⁹. A megújult rehabilitációs rendszerben jelent meg a rehabilitációs hatóságok mellett a TÁMOP-1.1.1-12/1¹⁰ kiemelt projekt, amely országos lefedettséggel, 83 irodával és 465 fős humán erőforrás kapacitásával, humánszolgáltatási, valamint bértámogatási és képzés támogatási eszközrendszerrel, amely az újonnan bevezetett rehabilitációs ellátásban részesülő célcsoport uniós forrásból történő fejlesztését és munkára történő felkészítését volt hivatott támogatni. A projekt eredményes volt, ugyanakkor folytatás után kiáltott.

A rehabilitációs ellátásban részesülő személyek (B1, C1 komplex minősítési kategória) mellett ugyanakkor az EFOP-1.1.1-15 projektben a célcsoport oldaláról már megjelentek további új rész-célcsoportok, ugyanis a rokkantsági ellátásban részesülők (B2, C2, D és E kategória) és az ellátásban nem részesülő MMK személyek mellett a fogyatékosági támogatásban és vakok személyi járadékában részülő személyek is bevonhatóvá váltak, hogy a Projekt minél szélesebb körben – a rehabilitációs hozzájárulás kiváltására¹¹ jogosult MMK személyi körrel megegyező célcsoport számára – tudjon segíteni a munkavállalásban a segítséget igénylő MMK személyek számára.

b. Előzmény projektek

A TÁMOP-1.1.1-12/1 kiemelt projekt mellett mindenképpen érdemes említést tenni az Alternatív Munkaerő-piaci Szolgáltatások (továbbiakban: AMSZ) rendszerről és a TÁMOP-5.3.8. A3-12/1 Rehabilitáció – Érték – Változás (továbbiakban: RÉV) projektről, amennyiben a Projektet az előzmények mentén szeretnénk megérteni. A TÁMOP-ban használt eszközrendszer főbb elemeinek (utazási költségtérítés, bérköltség támogatás, képzési támogatás) átvétele mellett a Projektben a szakpolitikai irányelvek mentén egy jogszabály módosítással összefüggésben megjelent a külső szolgáltatás támogatása, illetve a képzések hatékonyságának növelése érdekében a megélhetést biztosító támogatás.

A Projekt tervezése az AMSZ szervezetek működését biztosító költségvetési támogatásának¹² megszüntetését tartalmazó, 2015. évi központi költségvetéséről szóló 2014. C. törvényben megfogalmazott úgynevezett „átterelés” figyelembevételével történt meg. A

szakpolitikai döntés értelmében az MMK személyek elhelyezkedését támogató civil szervezetek által nyújtott – munkaerő-piaci szempontból szükséges¹³ – szolgáltatások további biztosítása indokolt, ugyanakkor ezek finanszírozást az új projekt terhére kellett megvalósítani¹⁴. A költségvetési törvény és a szakpolitikai elvárások alapján valósult meg a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. Korm. rendelet (XII.29) (továbbiakban: Mmr.) módosítása, amelynek keretében kodifikációra került mind a szolgáltató szervezetek akkreditációjának folyamata, mind a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások támogatásának rendje, amely során a rendelkezésre álló források függvényében a projektek biztosíthaták az MMK ügyfelek fejlesztéséhez szükséges szolgáltatások finanszírozását az ügyfelek külső szolgáltatáson történő részvétele támogatásának keretében. Emellett a Projekt egyik – nem közvetlen – előzményének tekinthető volt a RÉV projekt, amely az MMK személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerintű képzési és szolgáltatás-fejlesztési modellprogram volt 2013-2015 között. A Projekt egyik célja az AMSZ rendszerben működő szolgáltató szervezetek hálózatosodásának támogatása és szakmai működésének fejlesztése volt.

c. Rehabilitációs hatóságok

A 2011-ben létrehozott – a hatósági eljárás, a komplex szakértői véleményezés és a rehabilitációs ügyintézés egy szervezeten belüli megvalósítását elősegítő¹⁵ – rehabilitációs szakigazgatási szervezetek, majd a területi közigazgatás átalakítását követően a kormányhivatalokban működő rehabilitációs hatóságok létrehozásának fontos jellemzője volt, hogy az eredeti célkitűzésekkel szemben – a kormánytisztviselők létszámkontrolljára irányuló kormányzati szándék miatt – az engedélyezett megvalósítói létszám jóval korlátozottabb kapacitásokat tett lehetővé, amely a jogszabályban meghatározott mentori szolgáltatás hozzáférését csökkentette. A felülvizsgálati létszám-ból fakadó, egyre növekvő feladatellátás mellett a rehabilitációs szakügyintézők leterheltsége nem tette lehetővé a Hatósággal együttműködő ügyfelek foglalkozási rehabilitációs szolgáltatás alapú fejlesztését, és

⁹ Krekó és Scharle (2020): *A megváltozott munkaképesség esetén igényelhető pénzbeli ellátások változásai és azok hatásai*

¹⁰ NRSZH (2015) TÁMOP-1.1.1-12/1 Zárókiadvány,

¹¹ Mmtv. 22.§

¹² A Nemzeti Erőforrás Minisztérium és a Nemzetgazdasági Minisztérium megbízásából a Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja által támogatott „A megváltozott munkaképességű személyek munkába helyezését elősegítő alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása” AMSZ Komplex munkaerő-piaci szolgálatás program XX/46-os költségvetési sora

¹³ Szellő (2013) A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon

¹⁴ Gazsi–Fehér–Pordán (2017): Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatás A szolgáltatói akkreditáció új rendszere

¹⁵ Kundráth (2022): Rokkantság és foglalkozási rehabilitáció I. rész A rokkantsági ellátórendszer átalakítása és az elmúlt 10 év tapasztalata a foglalkozási rehabilitáció tükrében

az elsődleges munkaerő-piaci kapcsolatrendszer széles körű kiépítését. Emiatt a rehabilitációs szakigazgatási szervek, illetve a rehabilitációs hatóságok és a projektgazda (NRSZH, jogutódja az SZGYF, valamint az NSZI) között együttműködési megállapodás alapú, foglalkozási rehabilitáció terén kialakított feladatmegosztás került kialakításra, amely 2013-2022 között volt jelen a foglalkozási rehabilitációs intézményrendszerben. A rehabilitációs hatóságok által – a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (továbbiakban: Mmtv.) 6. § (1) a) alapján – nyújtandó foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat és a mentori szolgáltatást a Hatósággal kötelezően együttműködő, Projektbe átirányított ügyfélkör részére a Hatóság a Projektben (illetve elődjén, a TÁMOP-1.1.1-12/1 kiemelt projekten) keresztül biztosította a célcsoporttagok számára, ahol az MMK személyek különböző támogatásokat és foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat vehettek igénybe az egyéni fejlesztési szükségleteiknek megfelelően.¹⁶

A Projekt keretében rendelkezésre álló kapacitás mentén az ügyfelek egyéni fejlesztésére irányuló – egyre nagyobb hangsúllyal megjelenő – szolgáltatásokon túl, a Projekt (a közel 10 év alatt felépített), több ezer munkaadót magában foglaló munkáltatói kapcsolatrendszerén keresztül, harmonikusan egészítette ki a nyílt munkaerő-piaci állásfeltárással, munkaadók részére nyújtott szolgáltatásaival és munkaközvetítéssel a Hatóság akkreditált munkaadói körre irányuló munka-közvetítési tevékenységét.

A fentiek alapján a rehabilitációs hatóságok működése a rendelkezésre álló kapacitások alapján sok esetben a hatósági feladatellátás jogszerű megvalósítására korlátozódott, a jogalkotó eredeti akaratának megfelelő, szélesebb körű foglalkozási rehabilitációs szakmai tevékenység a TÁMOP-1.1.1-12/1, majd ennek utódprojektje az EFOP-1.1.1-15 és VEKOP-7.1.3 kiemelt projektek kapacitásainak rendelkezésre állásával vált elérhetővé. Ez a feladatmegosztás szakmai specializálódást tett lehetővé a szereplők számára, ugyanakkor több ablakos ügyintézés nehezíthette az MMK ügyfelek szolgáltatáshoz és segítséghez történő hozzáférését¹⁷.

d. Munkaerő-piaci körülmények és azok változása

A Projekt igényének felmerülésekor (2014-ben) a munkaerő-piacon még nem érték be a kormány in-

tézkedéseinek és a külső támogató gazdasági környezet hatásainak kombinációja, ami az MMK személyek munkaerő-piacán is erősen éreztette a hatását. A Kormány egyik legfontosabb foglalkoztatáspolitikai eszköze, az inaktívok csökkentését szolgáló közfoglalkoztatási eszköz mérete (a közfoglalkoztatásban részt vevők száma) is csak a 2016-ot követő időszakban¹⁸ kezdett csökkenni, összefüggésben az elsődleges munkaerő-piaci lehetőségek bővülésével és a munkaerő-piac feszesebb jellegének megjelenésével.

2015-ben a rendelkezésre álló források alapján elsősorban a hatósággal együttműködő, rehabilitációs ellátásban részesülő személyek köre volt a fejlesztések centrumában, amelyet az esélyegyenlőség biztosítása érdekében egészített ki a rokkantsági ellátásban, illetve egyéb ellátásban részesülők köre. A 2015-2016 környékén bekövetkező munkaerő-piaci fordulat hatásai miatt azonban az intézményes (projekt) segítséget igénylő MMK személyek száma lecsökkent, döntően a javuló munkaerő-piaci környezetben megjelenő bővülő lehetőségeknek köszönhetően.

Az akkreditált munkaadók munkaerő-elszívó hatása, a közfoglalkoztatási lehetőségek kiszélesedése, a nyílt munkaerő-piac felvevőerejének növekvő kapacitásai mind-mind támogatták az MMK személyek munkavállalási esélyeinek növekedését, amelyek következtében keresleti piac alakult ki, azaz egy-egy, magasabb foglalkoztathatósággal bíró MMK munkavállaló alkalmanként akár válogathatott a rendelkezésre álló célirányos állásajánlatok közül, amely a 2010-es évek elejéhez képest 180 fokos változást jelentett. A TÁMOP projektekben nagy számú, relatíve magas foglalkoztathatósággal jellemezhető MMK személy volt jelen, akik munkaerő-piaci érvényesülését a munkaerő-kereslet szűkössége és a munkaadók (gazdasági helyzet és magas munkaerő-tartalék miatt kialakult kényelmes) helyzete nehezítették meg. Az EFOP projektben ezzel szemben relatíve alacsony foglalkoztathatósággal jellemezhető munkaerő-kínálat és „könnyebben” feltárható magas munkaerő-kereslet volt jellemző a munkaerőhiány hatásainak MMK munkaerő-piacra gyakorolt hatásai miatt. Azaz sok foglalkoztató vált nyitottá az MMK személyek foglalkoztatása irányába. Ezen – a célcsoport munkavállalási esélyei szempontjából pozitív – tendenciák ugyanakkor nehezítették a Projekt eredeti céljainak megvalósítását és az MMK ügyfelek toborzását, amely miatt a Projekt szakmai koncepciójának és beavatkozási logikájának átalakítása vált szükségessé

¹⁶ NFSZK (2017): A foglalkozási rehabilitáció intézményrendszere, 16. oldal

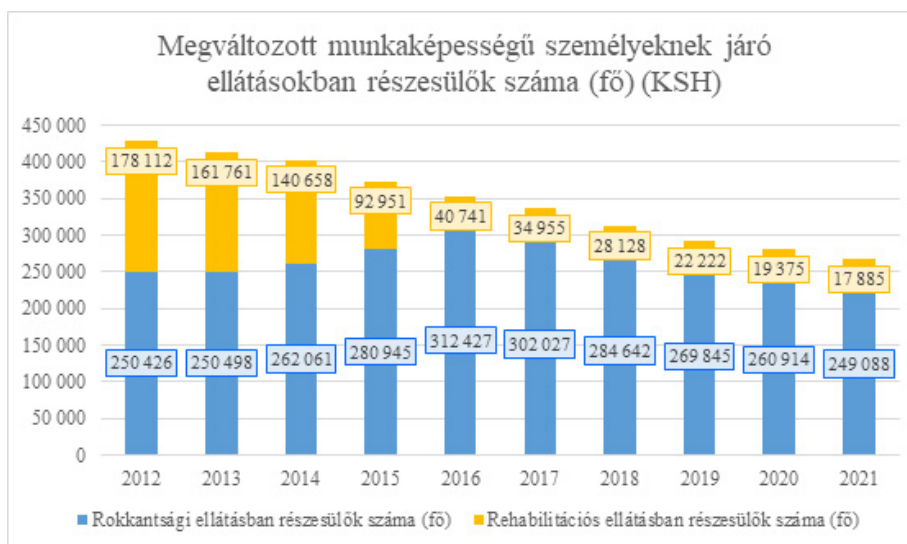
¹⁷ Meiszneré Kuklek Noémi (2017): Foglalkozási rehabilitáció múlt, jelen, jövő, 55. oldal

¹⁸ <https://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/havi-tajekoztatasa-a-kozfoglalkoztatatarol>

2018-2019-ben, amelyet egy későbbi fejezetben mutatunk be.

Az MMK személyek ellátásaiban részesülő személyek számának elmúlt 10 évben történt változása mutatja, hogy a foglalkoztatottság növekedése mellett miért volt szükséges a Projekt célcsoportjának kibővítése, illetve, hogy a 30%-os célcsoport csökkenés miatt milyen, a tervezéskor nem várt kihívásokkal szembesült a Projekt az ügyféltoborzás terén a 2010-es évek végének utolsó harmadában.

foglalkozási rehabilitációjának támogatása, a munkaerő-piaci kereslet (munkaadók MMK személyekre irányuló munkaerő-igényeinek) feltárása és becslésének, valamint a kínálat (munkára kész állapotban lévő MMK személyek) fejlesztése és munka világába történő belépésének aktív elősegítése, illetve a helyi szintű kereslet és kínálat harmonizálására (MMK személyek megfelelő munkahelyen történő tartós foglalkoztatására) irányuló szakmai szerepfelfogás és segítői küldetéstudat a Projekt teljes megvalósítását



A KSH adatai alapján készült fenti adatsor alapján nem csak a hatósággal együttműködő (tömeges felülvizsgálat miatt felduzzadt számú) rehabilitációs ellátásban részesült MMK személyek köre, hanem a rokkantsági ellátásban részesült MMK személyek száma is csökkenő tendenciát mutatott, összességében 2014 és 2021 között 150 ezer fővel csökkent az ellátásban részesülő, így a projekt potenciális célcsoportjaként megjelenő, ellátásban részesülő MMK személyek száma.

A pozitív gazdasági és munkaerő-piaci folyamatok és évtizedes konjunktúra végére tett pontot a COVID-19 megjelenése. A vírushelyzet és társadalmi érintkezés korlátozásának gazdaságra és munkaerő-piacra gyakorolt hatásai ismételtlen megkövetelték az alkalmazkodást a vírushelyzet által okozott gazdasági helyzetből való kilábalás és a célcsoport munkaerő-piaci helyzetének megerősítése érdekében.

A Projekt időtartama alatt többszörösen megváltozott munkaerő-piaci elvárásokhoz történő adaptáció, az ismételt forrásemelések több esetben vezettek a Projekt szakmai tevékenységének vagy működésének átalakításához. Azonban a fő cél, az MMK személyek

átszötte. Ennek legfőbb alapja, hogy tanácsadói munkatársaink pár hónap alatt személyes tapasztalatot szereztek abban, hogy a megváltozott munkaképességű személyek Projekt által megvalósított munkaerő-piaci integrációra irányuló tevékenysége valóban segítséget jelent az érintett egészségkárosodással vagy fogyatékossgal élő egyéneknek és a munkaadóknak egyaránt, hiszen:

- a munkába álló megváltozott munkaképességű személy számára egy megfelelő munkahely egyszerre teremt meg a jövedelemszerzés és a társadalmi újratermelésbe való bekapcsolódás esélyét, a személyes hasznosság és az önbecsülés visszanyerésének, valamint a közösségbe történő visszailleszkedés lehetőségét, míg
- a munkaadók számára az MMK munkavállalók – a közvetett vagy közvetlen támogatások mellett – költséghatékony módon, hozzáadott értéket teremtő dolgozóként csökkentik a munkaerőhiányt, valamint növelik a feladatellátási kapacitást és színvonalat egy jól megválasztott munkakörben, emellett munkahelyi jelenlétük elősegítheti a puhább jel-

legű szervezeti előnyök vagy egyéb pozitív ösztönzők¹⁹ (CSR, munkaadói márka, szervezeten belüli tolerancia és empátia, közösségtudat stb.) megnyilvánulását.

A Projekt tevékenységének bemutatása

Amennyiben a rendszeren belüli elhelyezkedést vizsgáljuk, akkor a Projekt a foglalkozási rehabilitáció dimenziói között az elsődleges, nyílt munkaerő-piaci integrációt kívánta elősegíteni, illetve az eszközrendszerben a foglalkozási rehabilitációs (FR) projektek között helyezkedett el:



A projekt kiemelt célja a célcsoport tartós munkaerő-piaci integrációjának elősegítése volt az MMK személyek foglalkoztathatóságának, munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének javításával, fejlesztésével (személyes felkészítéssel – szolgáltatással, új végzettség megszerzésével – képzéssel, munkatapasz-

talat szerzés elősegítésével, valamint a munkaadók érdeklődésének felkeltésével és a pozitív foglalkoztatási döntés elősegítésével (a támogatott foglalkoztatás, marketing, tájékoztatás és szemléletformálás, illetve toborzásban nyújtott segítség révén). Ezen tevékenységek célja, hogy a munkára kész állapotba került programrésztvevő sikeres elhelyezkedése megvalósuljon egy számára (állapotának) megfelelő munkahelyen a támogatás lejártát követő fenntartható, vagy támogatás nélküli foglalkoztatás és a társadalmi integráció sikeres megvalósítása érdekében.

e. A Projekttel szembeni elvárások és célok:

A négy alkalommal megvalósuló forrásemelés és a mintegy 20 alkalommal történt időtartam-hosszabbítás miatt a Projekttel szembeni, a projektre vonatkozó Felhívásban nevesített és számszerűsített elvárások változásainak lekövetése kihívást jelentő feladat, hiszen a egyes forrásemelésekkel párhuzamosan újabb elvárások jelentek meg, míg egyes korábbi elvárások törlésre, vagy átalakításra kerültek. A változások volumenét érzékelteti, hogy míg az eredeti 7,8 Mrd Ft felhasználható forrásra tervezett Projekttervben 4200 fő MMK (“fogyatékossgal élő személy”) programba vonása volt a cél, addig a Projekt végére 16,96 Mrd Ft felhasználható forrás esetében ez a célszám már 20.535 fő Projektbe vont MMK személyre nőtt. A Projekt utolsó szakaszában a szakmai megvalósítás tekintetében elérendő célok és elvárások a hatályos

Indikátor száma és neve		Elvárás
I.	Fogyatékossgal élő résztvevők száma	20 535 fő
II.	A program elhagyását követően a munkaerő-piacra vagy munkaerő-piaci programba belépők száma	16 317 fő
III.	A munkaerőpiaci integráló programokba bevont hátrányos helyzetű személyek száma	20 535 fő

Megvalósítandó műszaki-szakmai eredmény száma és megnevezése		Elvárás
4.	A program megvalósítás időszakában támogatott foglalkoztatásban részesült ügyfelek	8 200 fő
5.	A program megvalósítás időszakában külső szolgáltatás igénybevétele mellett foglalkoztatott ügyfelek	1 250 fő
6.	A program megvalósítás időszakában belső szolgáltatás igénybevétele mellett elhelyezkedett ügyfelek	3 875 fő
7.	Képzettséget vagy végzettséget szerző személyek száma.	670 fő
8.	Munkaerő-piaci ismereteket szerző személyek száma.	19 822 fő
9.	Javul a foglalkoztatók megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatos ismereteinek szintje.	3 250 db

¹⁹ Cseh Judit (2014): A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai, 106. oldal

Felhívás²⁰ alapján:

A Projekt szakmai tevékenysége és az alkalmazott eszközrendszer célja a források célszerű, szabályos és hatékony felhasználása mellett a fenti elvárások teljesítése volt, hogy a bevont MMK célcsoporttagok minél nagyobb hányada találhasson munkát a Projekt segítségével, illetve az inaktivitásból kilépve minél több MMK személynek sikerüljön a tartós munkaerő-piaci integráció a foglalkoztatás bővítésével.

f. A Projekt eszköztárája:

A Projekt a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások és aktív munkaerő-piaci támogatások egyedi kombinációjának lehetőségét biztosította a Projektbe belép-

a munkaerő-piaci integráció katalizátorai, hiszen a jellemzőbb – tartós munkanélküliség okaként megjelenő – problémák kezelésének, megoldásának hatékony eszközei lehettek, mint az:

- alacsony motiváció,
- a társadalmi kirekesztődés, izoláció, beilleszkedési képességek leépülése,
- a magas fokú betegségi tudat,
- az önértékelés, önbizalom alacsony szintje, eltartottság, tehetetlenség, kiszolgáltatottság érzése,
- a magas szintű munkavállalói re-szocializációs szükséglet.

Az egészségkárosodással vagy fogyatékoság-



ni kívánó, állást kereső MMK személy számára.

Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások

A fejlesztés kiemelt eszköze az Mmr. 2. mellékletében²¹ meghatározott, személyes segítségen alapuló foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások nyújtása volt, amelynek keretében a tanácsadói repertoár széles választéka állt rendelkezésre, illeszkedve a problématerképhez és a feltárt egyéni szükségletekhez. A szolgáltatások belső és külső kapacitásból is biztosításra kerülhettek, attól függően, hogy a szolgáltatás a tanácsadói hálózatban dolgozó saját munkatárs, vagy a külső szolgáltatás támogatás keretében egy általa választott akkreditált szolgáltató által került biztosításra a programrésztvevő számára. A célcsoport esetében alkalmazott foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások

gal összefüggésben megjelenő, sok esetben arra épülő, munkaerő-piaci szempontból hátrányos jellemzők és magatartásformák megnehezítették a munka világába történő visszatérést, amelynek kezelésére az egyéni igényeken, szükségleteken alapuló egyéni fejlesztési tervben meghatározott szolgáltatások és tanácsadások megfelelő kombinációja jelentett adekvát segítséget. A szolgáltatások meghatározása érdekében, a probléma-térkép felállításához egy komplex helyzet és képességfelmérésen alapuló profiling rendszert alakítottunk ki. Ezen eszközök használatával a tanácsadó munkatársak egy standard értékelési szempontrendszer és a foglalkozási rehabilitációs beavatkozások tervezését elősegítő protokoll alapján tudták kialakítani a szükséges szolgálta-

²⁰ A Projekt feladatait és működését szabályozó felhívása: <https://www.palyazat.gov.hu/mdosult-a-megvltozott-munkakpessg-emberek-tmogatsa-cm-efop-111-15-kdszm-felhvs-1>
²¹ Mmr. 327/2011. (XII. 29.) Korm. Rendelet 2. Melléklet A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások formái: [https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100327.kor#ljb208ide4c5;-:text=2.%20mell%C3%A9klet%20a%20327/2011.%20\(XII.%2029.%20Korm.%20rendelethez](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100327.kor#ljb208ide4c5;-:text=2.%20mell%C3%A9klet%20a%20327/2011.%20(XII.%2029.%20Korm.%20rendelethez)

tások és támogatások igénybevételének optimális menetrendjét.

A Projekt keretében a bevont ügyfelek számára minden olyan foglalkozási rehabilitációs szolgáltatás elérhető volt, amely a programrésztvevővel kötött, Projektbe történő bevonásról szóló megállapodás részeként elkészített egyéni rehabilitációs fejlesztési tervben meghatározásra került. A szolgáltatások kiválasztásánál a tanácsadó egy alapos mélyinterjút követően – a foglalkozási rehabilitáció során megoldandó problémákat feltárva – a profiling rendszerben kijelölt profil kategóriát és a fejlesztendő területeket vette alapul. A belső és külső szolgáltatások összetételének és sorrendjének tervezésekor a cél az volt, hogy a kiinduló állapottól a foglalkozási rehabilitáció végcéljáig vezető foglalkozási rehabilitációs úton egy megfelelő „fejlesztési ívet” biztosítsanak a munkaerő-piaci (re)integrációhoz történő felkészülés során.

A munkaerő-piaci integrációt nehezítő tényezők megismerését támogató, azokat kompenzáló, vagy a célállás meghatározását előirányzó rehabilitációs tanácsadás, majd a különböző fejlesztési és felkészítési célú szolgáltatások, illetve a stabil támogatást jelentő mentori rendszer mellett jelentek meg az álláskeresést támogató szolgáltatások, a munkaközvetítés és a sikeres elhelyezkedést követően a munkahely sikeres megtartását elősegítő utánkövetés és mentori szolgáltatások. Ezek keretében a Projekt segítséget nyújtott:

- a programrésztvevők munkaerő-piaci ismereteinek és kompetenciáinak bővítésében,
- a megmaradt képességekhez igazodó, megfelelő munkakör feltérképezésében, kiválasztásában,
- a munkavállalói és a foglalkoztatói igények, érdekek összehangolásában,
- a tartós elhelyezkedést akadályozó problémák feldolgozásában, megoldásában,
- széleskörű, egyénre szabott, teljes munkaidőben rendelkezésre álló komplex foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások és mentori szolgáltatás biztosításában,
- egyéni állásfeltárásban vagy a portfólióban megjelenő állások ajánlásában és megpályázásának elősegítésében,
- a szolgáltatások alkalmával önéletrajzírásban, állásinterjúra való felkészülésben,
- a szolgáltatásokra történő utazási költségek finanszírozásában,

- ezen túlmenően az MMK személyekre vonatkozó jogszabályi környezet megismerésében.

Az ügyfélkör elhelyezkedése és tartós foglalkoztatása érdekében:

- a széleskörű munkaadói kapcsolatrendszer felhasználása segítségével az egyedi igényeknek megfelelő állások feltárásában,
- sokszínű és nagy mennyiségű állásajánlat rendelkezésre állása révén a megfelelő állásajánlatok kiválasztásában,
- indokolt esetben foglalkoztatást elősegítő bér-, illetve bérköltség-támogatás nyújtásában,
- az állásinterjún történő támogató részvételben,
- valamint az elhelyezkedést követően, a tartós foglalkoztatás érdekében a betanulásban és a munkahelyi beilleszkedésben, illetve a munkahelyi konfliktusok preventív kezelésében.

Képzési támogatás:

A projekt keretében a szolgáltatásokon túlmenően elérhető volt a képzési támogatás (illetve a kapcsolódó megélhetést biztosító támogatás), amely a foglalkoztathatóság javításának egyik kiemelt eszköze a foglalkozási rehabilitációban. Ennek oka, hogy a megváltozott munkaképességű emberek esetében a későbbi életkorban bekövetkező egészségkárosodás és az ezzel összefüggésben megmaradt képességek sok esetben inkompatibilisak voltak a korábban megszerzett végzettséggel, így esetükben az új szakma megszerzése, vagy a digitális írástudás növelése gyakran paradigmaváltó megoldást jelenthetett a munkaerő-piaci integráció folyamatában. A Projekt keretében indított képzések²² között a programrésztvevők és a munkaerő-piac igényei alapján nagyobb ügyfélszámot érintően az ECDL jellegű, számítástechnikai kompetenciák fejlesztésére irányuló képzések, virágkötő, targonca-vezető, számítógépes adatrögzítő, idegen nyelvi, nyelvvizsga megszerzésére felkészítő képzések és egy gyógymasször, valamint egy villanyszerelő képzés valósult meg. A projekt 2022. nyarán megvalósult átalakítását és koncepcióváltását követően a Projekt fókuszába a felhalmozott tapasztalatok megosztása érdekében rehabilitációs mentor képzéshez történő tananyagfejlesztés, oktatási segédanyag kialakítás és képzési tevékenység került, amelynek keretében 159 fő meg-

22 Hangya Dóra (2019): Egyenlő partner szeretnék lenni! 81. oldal

változott munkaképességű személy sajátíthatta el a rehabilitációs mentor munka minőségi ellátásához szükséges ismereteket, tudást²³.

A Projekt keretében emellett hosszabb időszakban (de nem a teljes programidőszak alatt) kiemelt jelentőséggel bírt a támogatott foglalkoztatás eszköze, illetve egy-egy projektszakasz során a külső szolgáltatás támogatása, illetve a képzések (és a kapcsolódó megélhetést biztosító) támogatás nyújtása, igazodva az aktuális szakpolitikai elvárásokhoz vagy munkaerő-piaci környezethez.

Munkaadói kapcsolattartás és aktív eszköz támogatások:

A Projekt keretében a célcsoporttagok elhelyezése érdekében kiemelt feladat volt a programrésztvevők, potenciális munkavállalók munkaerő-piaci fejlesztésén és felkészítésén túl a munkavállalói és a foglalkoztatói igények összehangolása és a foglalkoztatók MMK munkavállalók befogadására való felkészítése is. A munkaerő-kereslet kialakítása érdekében különböző szolgáltatásokat és támogatást nyújtott a Projekt az érdeklődő munkaadók részére: ennek keretében a munkaadókat a foglalkoztatás tervezésétől (jó gyakorlatok megosztása, javaslatok kidolgozása) az arra történő felkészülésen át (toborzás, közvetítés, kiválasztás) a foglalkoztatás sikeres megvalósításáig (támogatott foglalkoztatás, beilleszkedést elősegítő munkahelyi után követés) támogatta a Projekt tanácsadói hálózata.

A széles partneri hálózat és kapcsolati rendszer, a Projekt társadalmi beágyazódása, és sok éves tapasztalatok alapján a Projekt az MMK személyek munkaerő-piacának egyik kiemelt országos szereplőjeként segítséget nyújtott a munkaadók számára:

- az MMK személyek és a foglalkoztatókhoz kapcsolódó jogszabályi környezet megismerésében,
- az MMK munkavállalók foglalkoztatásához figyelembe vehető álláshelyek, álláslehetőségek feltérképezésében, a munkakörök elemzésében, új – a célcsoport foglalkoztatásával betölthető – munkakörök kialakításához,
- jó gyakorlatok bemutatásával, MMK személyeket foglalkoztató munkaadók tapasztalatainak megosztásával (a foglalkoztatás előkészítése, a kiválasztás, a munkahelyre

való beilleszkedés segítése és a foglalkoztatási tapasztalatok terén),

- az MMK munkavállalók munkahelyi befogadására, foglalkoztatására történő felkészülésben,
- a sikeres kiválasztás, felvétel és a tartós foglalkoztatás érdekében az MMK emberek foglalkoztatása terén még tapasztalattal nem rendelkező foglalkoztatók számára javaslatok és tanácsok megfogalmazása révén,
- egyéni és csoportos állásinterjú szervezésében, különösen a motivált és munkatapasztalatot szerzett, nagyobb létszámú MMK ügyfélkör toborzásában és kiválasztásában,
- a térítésmentesen nyújtott mentori szolgáltatás keretében az MMK munkavállaló betanulásában, munkahelyi beilleszkedésében, munkahely megtartásának elősegítésében, az esetlegesen felmerülő kérdések és problémák megoldásában.

A célcsoport foglalkoztatásának bővítését szolgáló célok elérése érdekében a Projekt a támogatott foglalkoztatás programelem²⁴ keretében bérköltség-támogatási lehetőséget biztosított a keret kimerüléséig mérlegelési jogkörben azon munkaadók részére, amelyek a Projekt érvényes együttműködési megállapodással rendelkező ügyfeleit a meghatározott feltételek szerint foglalkoztatták. Nagyságrendjét mutatja, hogy mintegy 6 Mrd Ft forrásból, 2017 és 2022 között a támogatott foglalkoztatásnak köszönhetően több, mint 9.500 ügyfél tudott munkát vállalni mintegy 3.600 munkaadói partnernél. A támogatott foglalkoztatás célja az volt, hogy a foglalkozási rehabilitáció egy munkahelyen valósuljon meg, és lehetőség szerint felkészítse a munkavállalót a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásra (tranzitálás), vagy megvalósuljon a munkavállaló tartós foglalkoztatása a támogatott munkaadónál. A bérköltség támogatás igénybevétele mellett a munkaadók foglalkoztatásból fakadó költségei minimalizálásra kerültek, akik így pozitív tapasztalatot szerezhettek a célcsoport foglalkoztatásáról, elősegítve a korábbi rossz tapasztalatok vagy prekonceptív előítéleteik felülvizsgálatát.

A támogatás új munkavállalók foglalkoztatásához, csekély összegű (de minimis) és csoportmentességi rendelet alapján nyújtott támogatásként volt nyújtható az elérhető megyei források függvényében, a hagyományos munkavégzési formák mellett távmunka és bedolgozói jogviszonyban történő foglalkoztatás esetében is, a bér és szociális hozzájárulási adó költségeinek támogatására, akár 100%-os támogatási intenzitás mellett.

²³ Részletes információk az https://ertekvagy.hu/hu/-/sikeresen_zarultak_a_rehabilitacios_mentor_kepzesek oldalon olvashatók a megvalósult rehabilitációs mentor képzésekkel kapcsolatban.

²⁴ További részletes információk a Projekt munkaadóknak készített tájékoztatójában olvashatók: https://www.esakvar.hu/news/mmk_efop_munkaltato_taj.pdf

Emellett a projektben 41 fő esetében nyújtottunk támogatást az önfoglalkoztatás érdekében a vállalkozásra fogékony MMK személyek számára, amely lehetőséget teremtett a foglalkozási rehabilitációjukat önálló vállalkozás elindításával megvalósítani tervező célcsoporttagok számára a vállalkozás induló költségeinek kompenzálásában²⁵.

g. A Projekt által alkalmazott beavatkozási logika

A Projektben követett szakmai hitvallásunk egyértelműen az volt, hogy a szolgáltató állam koncepciójának megfelelően – a jellemző munkaerő-piaci vissza-illeszkedést akadályozó problémák kapcsán – tudunk és szeretnénk segíteni az MMK személyek számára, és az eszközrendszerben elérhető szolgáltatással vagy támogatással képesek vagyunk kompenzálni a célcsoporttag egészségkárosodásból fakadó, de más területen is megnyilvánuló munkaerő-piaci hátrányát:

A fentiekben probléma-megoldás fókuszban bemutatott, az alábbiakban egy folyamatszemplétű diagramon összefoglalt eszköztár segítséget nyújtott abban, hogy elősegítsük a megfelelő embert a megfelelő helyre foglalkozási rehabilitációs alapelv érvényesülésével a célcsoporttagok foglalkoztatásának bővítését.

tékű koncepció váltást kellett megvalósítania, hogy a kitűzött célok és elvárások teljesíthetőek legyenek. A tervezéskor még mélyebb merítést lehetőségét láttató és stabilnak gondolt célcsoport egyre csökkenő hatékonyságú elérése, valamint az elvárások folyamatos növekedése miatt a munkaerő-piacon végbemenő foglalkoztatási fordulat²⁶ és a komplex minősítések tendenciájának²⁷ változása következtében a 2010-es évek végére egyre nagyobb erőfeszítést jelentett a célcsoporttagok toborzása és elérése a projektmegvalósítók számára, illetve egyre kevésbé foglalkoztatható rész-célcsoportok programba vonását irányozta elő. A Projekt szakmai tevékenységének fókusza a régóta nem dolgozó, inaktív, Hatóságok látókörébe nem kerülő MMK személyek irányába fordult, akiket viszont csak magasabb hozzáadott értékű fejlesztések mellett lehetett a munkaerő-piaci belépésre alkalmassá tenni. Ezzel párhuzamosan a Projekt egy új munkaerő-piaci koordinációs funkció kialakítását irányozta elő, hogy a célcsoport toborzási problémák ne akadályozzák a különböző munkaadói kapcsolattartásra irányuló intézkedések révén feltárt magas szintű munkaerő-kereslet²⁸ kielégítését.

A Projekt az elvárt eredmények teljesítése érdekében kiemelt figyelmet fordított a külső kommunikációra.



A projekt megvalósítás felénél, a 2010-es évek végén a munkaerő-piaci körülmények 2.e pontban bemutatott gyökeres átalakulása miatt a Projektnek nagymér-

A különböző kommunikációs aktivitások közvetlen célja a Projekt szolgáltatás marketingje és a foglalkozási rehabilitációhoz kapcsolódó célcsoport-specifi-

²⁵ Csillag- Györi- Hidegh- Kóródi- Svastics (2021): A fogyatékossgal élő emberek és a vállalkozói lét

²⁶ MNB: Versenyképességi jelentés 2017

²⁷ KSH: Az újonnan véleményezett megváltozott munkaképességűek száma: https://www.ksh.hu/stadat_files/egy/egy0032.html

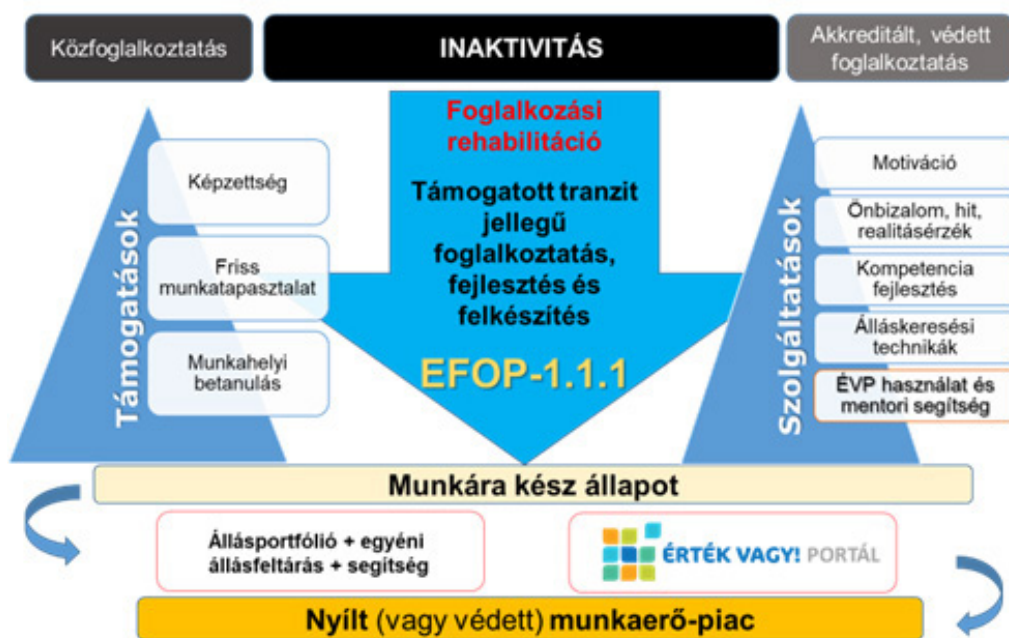
²⁸ Egyes időszakokban a Projektben nyilvántartott betölthető, célirányos álláslehetőségek száma gyakran meghaladta az 5000 db MMK álláshelyet, amelyek döntő többsége az aktuálisan bevont

kus üzenetátadás volt, az alábbi részcélokhoz igazodóan:

- a potenciális MMK programrésztvevők mi-

foglalkozási rehabilitációs beavatkozások (célirányos közvetítés és toborzás) megvalósítását tette lehetővé a kereslet és kínálat folyamatos mérése alapján, amely

Az EFOP-1.1.1-15 projekt logikája



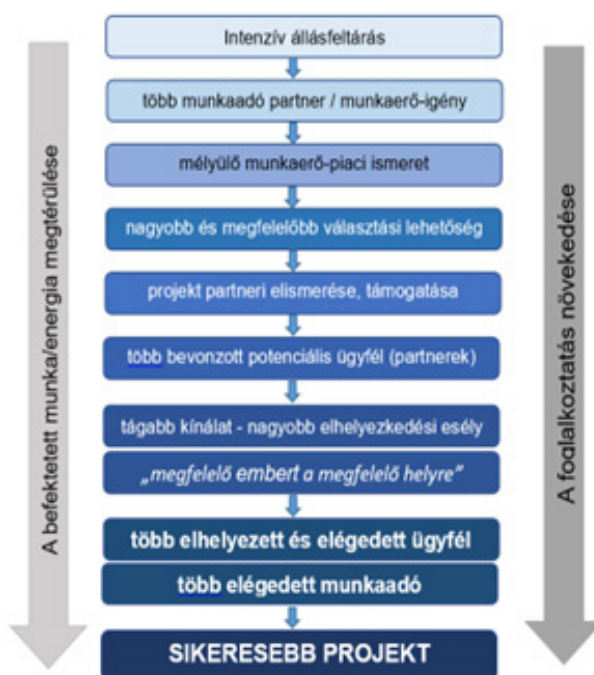
nél szélesebb körben történő elérése, megszólítása, motiváció és értékajánlat megfogalmazása,

- a célcsoporttagokat foglalkoztató munkaadók figyelmének felkeltése, szemléletformálása és foglalkoztatásra ösztönzése,
- a partnerszervezetek és foglalkozási rehabilitációs szakemberek Projekt által nyújtott segítséggel kapcsolatos információs szintjének növelése,
- nem közvetlenül érintettek, illetve a társadalom szemlélet és tudatformálása, érzékenyítése.

A Projektben alkalmazott szakmai koncepció (magas munkaerő-kereslet által dinamizált munkaerő-kínálat) az ügyfelekre és munkaadókra irányuló foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások és támogatások kombinációjával volt képes a munkaerő-piaci kihívások kezelésére. A mintegy kétezer intézményt és civil szervezetet magában foglaló aktív együttműködéssel jellemezhető partneri hálózat, a több ezer munkaadóval fennálló partneri kapcsolat, mint erőforrás, illetve a munkaerő-piaci monitoring (ügyfél felmérési) tevékenység, mint információs bázis olyan mikro szintű

hatékonyan járult hozzá a célcsoport munkához segítséhez.

A Projekt keretében kialakított és bevezetett „reha-



programrésztvevők körével nem volt kielégíthető.

bilitációs munkaerő-kereslet társadalmisítása” (feltárt, nagy mennyiségű MMK személyekre irányuló állásajánlat partnerek és közvetetten a potenciális célcsoporttagok felé történő, széles körű, intenzív megosztása) koncepciója lehetővé tette olyan inaktív ügyfelek elérését és elhelyezését is, akik a Projekt kiemelt munkaerő-piaci koordinációs szerepe miatt értesültek csak a Projekt által nyújtott szolgáltatásokról.

Ezzel összefüggésben a Projekt fontos szerepet töltött be a fogyatékos és MMK személyeket segítő szervezetek hálózatában a munkaerő-piaci információk koordinációs tevékenysége révén. Ennek keretében a felhalmozott nagy mennyiségű munkaerő-piaci (állás)információ megosztása valósult meg civil és állami partnerekkel személyesen, elektronikusan és online platformokon. A tanácsadói hálózat országosan 1 000 szervezettel folytatott aktív, 2 500 szervezettel eseti jellegű együttműködést, hogy a rehabilitációs állásinformációkat és a Projekt segítségének lehetőségét eljuttassák minden érintett MMK személynek.

A Projektben emellett nagy hangsúlyt fektettünk a társadalom szemléletformálására, illetve új foglalkozási rehabilitációt segítő szakmai eszközök bevezetésére. A Projektben megvalósult, a cikkben nem említett innovatívabb jellegű szakmai elemek és tevékenységek

- MMK centrikus, munkaadói keresletet fel-



mérő munkaerő-piaci kutatás (prognózis) lefolytatása a kereslet-orientált képzési támogatási rendszer működtetése érdekében (2015).

- Foglalkoztatási Jó Gyakorlatok Katalógusa kiadvány és adatbázis.²⁹
- Az ügyfelek fejlesztésének eredményeit és aktuális munkaerő-piaci állapotát bemutató *információs lap* készítése és megosztása a rehabilitációs hatósággal, hogy minden ügyintéző a lehető legmaga-



sabb információs szinttel rendelkezzen arról, hogy mi történt az adott, Projektbe irányított ügyféllel.

- Megyei fejlesztési és foglalkoztatási eredmények statisztikai kimutatásának megosztása és információnyújtás a Rehabilitációs Hatóságok információs szintjének növelése és a regionális munkaerő-piaci információk biztosítása érdekében.
- Motivációs tanácsadás szolgáltatás kialakítása, hogy a korábban a munkaerő-piacról kiszorult, vagy esetleg egyéb tényezők hatására inaktívításba kényszerült, és ennek mentén motiváció hiány miatt jelenleg nem dolgozó, illetve állást nem kereső MMK emberek minél szélesebb csoportját legyünk képesek a munka világa felé (vissza)terelni.
- IKRT (online támogatáskezelő és ügyfél-életút dokumentációs) rendszer továbbfejlesztése és alkalmazása, munkaadói adatbázis fejlesztése.
- Aktív, hatékony közreműködés a VEKOP-7.1.3-16 társprojekt dokumentációs rendszerének megteremtésében, illetve az EFOP-1.9.3-VEKOP-17 „A foglalkoztatási rehabilitáció szakmai folyamatainak fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt keretében készült Érték Vagy! Portál célcsoporttagokkal való megismertetésében, a használatra való mozgósításban. A Projekt tapasztalatai hasznosításra kerültek

²⁹ A Foglalkoztatási jó gyakorlatok katalógusa az alábbi linken tölthető le: <https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/Foglalkoztat%C3%A1si+J%C3%B3+Gyakorlatok+Katal%C3%B3gusa.pdf>

a célcsoporttagok és a munkaadók számára készült szakmai anyagok és alkalmazások készítése során.³⁰

- Önfoglalkoztatóvá válás támogatás bevezetése az MMK személyek számára, távmunka, és be-
dolgozói jogviszony támogatásának bevezetése.
- Továbbfoglalkoztatási intézkedésrendszer alkalmazása a Projektből kilépő, nem dolgozó ügyfelek munkavállalási esélyeinek növelése érdekében. Országos, munkaadói fórummal összekötött rehabilitációs állásbörze sorozat megvalósítása 2017-ben (18 helyszínen, 300 munkaadó és közel 2 000 ügyfél részvételével).
- Adatelemzésen alapuló alkalmazások a célcsoport és szakemberek számára (20 ezer MMK ügyfél bemeneti, fejlesztési és kimeneti adatai alapján): Prediktív analízis alapú munkakör ajánló rendszer, ügyfelek és munkakörök illesztését elősegítő, állásajánlatok sorba rendezését meghatározó algoritmus, betegségek mellett betöltött munkakörök listáját megjelenítő alkalmazás.
- A projekt tapasztalatain alapuló, disszeminációt elősegítő rehabilitációs mentor PILOT képzés és tananyag kifejlesztése, a tanulást elősegítő Gamification rendszer kialakítása.



h. A COVID-19 hatásai:

A Projekt megvalósításának ívében komoly törést jelentett a COVID-19 megjelenése, illetve a megbetegedés kockázatának minimalizálását szolgáló, társadalmi érintkezés korlátozását jelentő kormányzati intézkedések köre, főként a célcsoport – egészségkárosodás szintjéből fakadó – meghatározottsága, és a megfertőződés, valamint a vírus szövődményei, a fertőzés súlyosabb következményeinek való magasabb szintű kitettség kockázata miatt. Adataink alapján a Projekt célcsoportjába tartozó potenciális MMK ügyfelek nagy többsége a legkitettebb és legveszélyeztetettebb kategóriába volt sorolható a koronavírus okozta megbetegedés megmaradt egészségre gyakorolt hatása szempontjából.

Kihívást jelentett, hogy a Projektszervezet a személyes jelenléte igénylő, szolgáltatás alapú fejlesztési tevékenységről hosszabb idő alatt tudott átállni a kontaktus mentes szakmai tevékenységre, majd a távmunkára, illetve az időszakos otthoni munkavégzésre, valamint a célcsoport informatikai kompetenciái sem tették lehetővé az online részvételt a foglalkozási rehabilitációban. Másik oldalról a munkahelyek átmeneti bezárása sok, támogatással elhelyezett ügyfelünk foglalkoztatását érintette, egyesek esetében ez átmeneti, mások esetében viszont tartós munkaerő-piaci kiesést okozva. Emellett csökkent az álláskereső és a foglalkoztatási hajlandóság a bizonytalanság időszakában, amely egyértelmű hatással volt a Projekt fő küldetésére, az MMK személyek foglalkoztatásának elősegítésére. A Projekt keretében nyújtott támogatott foglalkoztatás programelem bérköltség támogatásként csak a munkában eltöltött időre volt igénybe vehető a partner munkaadók számára, emiatt azon projektrésztvevők esetében, akik fizikai munkakörükből fakadóan nem tudtak távmunkában feladatot végezni, az állásidőre nem járt támogatás, amely csökkentette a kifizethető és elszámolható támogatás összegét. A felmondással érintett célcsoporttagok esetében a támogatott újra-elhelyezés nem minden esetben tudott megvalósulni, amely csökkentette az abszorpciót.

Foglalkozási rehabilitációt elősegítő munkaerő-piaci projektként a célcsoportra irányuló munkaerő-kereslet vonatkozásában a COVID-19 hatásai a gazdaság mellett a munkaerő-piacot is nagymértékben érintették. A javuló, de további beavatkozást igénylő MMK munkaerő-piaci helyzetet a koronavírus járvány megjelenése tovább bonyolította, ugyanis a

pandémia következtében az egészség megóvásának céljából hozott óvintézkedések megakasztották a gazdaság különböző szegmenseiben évek óta tapasztalható konstans növekedést, amely hatására bizonyos ágazatokban, jellemzően a turizmus és a vendéglátás, valamint az ezekhez közvetlenül kapcsolódó szektorokban nagyobb volumenű létszámleépítések voltak megfigyelhetők. Emellett a járványhelyzet hatására bekövetkező gazdasági visszaesés a korábban munkaerőhiánnyal jellemezhető munkaerő-piaci környezetet is nagymértékben befolyásolta. A járvány gazdasági hatása a bizonytalanságból fakadó létszámleépítéseken túl az újonnan meghirdetett munkaerő-igények számának csökkenésében is megmutatkozott. Felméréseink alapján egyértelmű volt, hogy a COVID-19 hatására az MMK munkavállalókat érzékenyen érintette a gazdasági visszaesés miatti leépítés, és a szűkülő munkaerő-piaci lehetőségek következtében sokan inaktivitásba léptek, amely növeli a szegénység és a társadalmi kirekesztődés esélyét.

A Projekt keretében a járványhelyzet gazdasági hatásainak az MMK személyek munkaerő-piacára gyakorolt hatásainak figyelemmel kísérése és tompítása érdekében:

- alkalmazásra került egy (15.000 ügyfél munkaerő-piaci státuszát mérő) munkaerő-piaci monitoring rendszer a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak feltérképezése, az ügyfelek munkaerő-piaci státuszának mérése, a változások feltérképezése és a szükséges mikro szintű munkaerő-piaci beavatkozások megfelelő célzása érdekében,
- 2020. március hónaptól hétről hétre mérések kerültek az újonnan érdeklődő, korábban nem projektrésztvevő ügyfelek, hogy közülük kik érintettek létszámleépítésben,

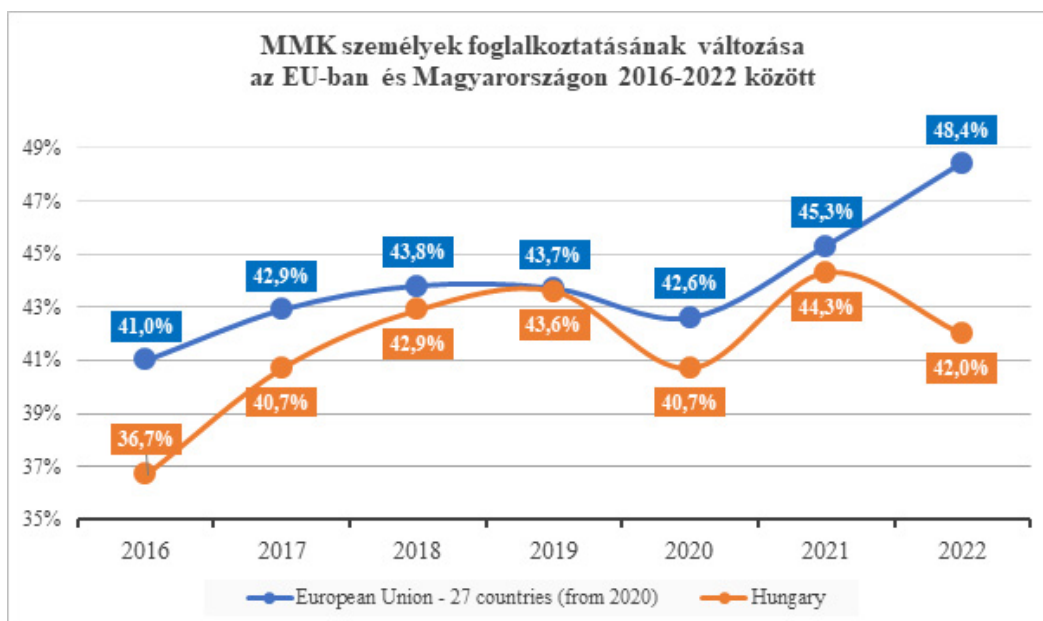
- a Foglalkozási Rehabilitációs Outplacement (FRO) szolgáltatás került kifejlesztésre és bevezetésre a munkaadók számára, amely során a gondoskodó elbocsátás elve mentén már a munkaviszony megszűnése előtt megkezdődött a célcsoporttal történő érdemi foglalkozás annak érdekében, hogy a munkaerő-piacról távol töltött idő a lehető legrövidebb legyen,
- kiemelt tevékenység volt a munkaadói kapcsolattartás, a korábban feltárt munkáltatók részére rendszeres szolgáltatások biztosítása, munkaerő-igényeik folyamatos aktualizálása, az új munkaadók és állásajánlataik feltérképezése.

Eredmények

A Projektben elért legfontosabb eredmények:

- minden indikátor és műszaki-szakmai mutató 100%-ban teljesült,
- a Projekt forrásainak 97%-a került felhasználásra,
- a bevont programrésztvevők 75,5%-át, 15 530 MMK ügyfelet sikerült munkához segíteni,
- a bevont programrésztvevők 50%-a, több, mint 10 000 MMK személy állt foglalkoztatásban a Projektből történt kilépést követően.

Az eredmények részletes bemutatása – a fontosabb tanulságok és következtetések mellett – a következő cikkben lesz olvasható, de az alábbi diagramon látható, idősoros foglalkoztatási adatok mindenképpen



azt mutatják, hogy az MMK személyek foglalkoztatásában érdemi fejlődés következett be az elmúlt 7 év során, amelyből az adatok ismeretében a Projekt is nagymértékben kivette részét.

A fenti diagramon az Eurostat³¹ által mért (az EU 27 tagállamára és Magyarországra vonatkozó fogyatékosággal élők foglalkoztatottsági különbsége (disability employment gap) származtatott adatai alapján vázoltuk fel az MMK személyek foglalkoztatási rátájának (következtetett) időbeli alakulását. Az ábra jól mutatja, hogy hazánkban az elmúlt évtizedben milyen szinten nőtt az MMK személyek foglalkoztatottsága. Ennek kapcsán kijelenthető, hogy amennyiben a Projekt szakmai megvalósításának kezdetekor, a 2016-ban mért 37% és a 2022-ben mért 42% közötti különbséget vesszük, akkor (a célcsoport nagyságát változatlanul tekintve és 150 ezer jelenlegi MMK foglalkoztatottal számolva) a növekedés alapján ki-következtethető kb. 20 ezer fős foglalkoztatási többlet mintegy 75%-ához járulhatott hozzá a Projekt (a 2016.06.hó – 2022.06.hó közötti) 15 ezer fős elhelyezési eredmény alapján).

HIVATKOZÁSOK JEGYZÉKE

Bacsák Dániel – Nábelek Fruzsina (2023): Rehabilitációs foglalkoztatás Magyarországon, MKIK GVI

https://www.bkmkik.hu/attachments/article/6171/rehab_elemzes_prognosis_2022_230316_FIN.pdf

Becker György – Boros Attila (2017) Akkreditált foglalkoztatás: Időutazás Szociálpolitikai Szemle 2017 • III. évfolyam 5. szám https://rehabportal.hu/wp-content/uploads/2021/03/nyomdai_szocpol_szemle_2017-5szam.pdf

Csillag Sára – Győri Zsuzsanna – Hidegh Anna Laura – Kóródi Edit – Svastics Carmen (2021) A fogyatékosággal élő emberek és a vállalkozói lét Új munkaügyi szemle II. évfolyam 2021 / 3. Sz. <https://www.metropolitan.hu/upload/63484722943c2d-17bab6453946dd8773d3a2971d.pdf>

Cseh Judit (2014): A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai, Doktori értekezés, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14805/cseh-judit-phd-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Daczi Péter – Szűcs Dániel (2022): Innovatív digitális megoldások a foglalkozási rehabilitáció területén Szociálpolitikai Tükör 2022. IV. évfolyam, 1-2. Szám https://szocpoltukor.hu/wp-content/uploads/2022/07/Szoctukor-2022-1-2-szam-webre_vegleges.pdf

EUROSTAT: Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC) (2023) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en

Gazsi Adrienn – Fehér Miklós – Pordán Ákos (2017): Foglalkozási rehabilitációs Szolgáltatás A szolgáltatói akkreditáció új rendszere Szociálpolitikai Szemle 2017 • III. ÉVFOLYAM 5. SZÁM https://rehabportal.hu/wp-content/uploads/2021/03/nyomdai_szocpol_szemle_2017-5szam.pdf

³¹ EUROSTAT: Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en

Hangya Dóra (2019): Egyenlő partner szeretnék lenni! Fogyatékossággal élő felnőttek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek komplex vizsgálata Doktori (PhD) értekezés Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar
https://ppk.elte.hu/dstore/document/266/Az%20%C3%A9rtekez%C3%A9s_Hangya%20D%C3%B3ra.pdf

Krekó, Judit és Scharle, Ágota (2020): *A megváltozott munkaképesség esetén igényelhető pénzügyi ellátások változásai és azok hatásai.* Munkaerőpiaci Tükör 2019 Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest,
https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2020/12/mt_2019_188-198.pdf

KSH: Az újonnan véleményezett megváltozott munkaképességűek száma: https://www.ksh.hu/statdat_files/ege/hu/ege0032.html

KSH: *Nyugdíjak, ellátások, járadékok és egyéb járandóságok:*
<https://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haDetails.jsp?query=kshquery&lang=hu>

Kundráth Jolán Ilona (2022): *Rokkantság és foglalkozási rehabilitáció I. rész A rokkantsági ellátórendszer átalakítása és az elmúlt 10 év tapasztalata a foglalkozási rehabilitáció tükrében, Gondoskodás I. évfolyam 3. szám 2022. nyár*
https://epa.oszk.hu/04500/04508/00003/pdf/EPA04508_gondoskodas_2022_03.pdf

László Gyula (2022): **A magyar foglalkoztatáspolitikai 30 éve: 1990-2020 - Összegzés.** Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
 Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet,
<https://pea.lib.pte.hu/handle/pea/34432>

Magyar Nemzeti Bank: Versenyképességi jelentés, sajtóközlemény, 2017. <https://www.mnb.hu/sajtoszoba/sajtokozlemenyek/2017-evi-sajtokozlemenyek/versenykepességi-jelentes>

Magyarország Kormánya: Széll Kálmán Terv Összefogás az adósság ellen
<https://2010-2014.kormany.hu/download/4/>

<d1/20000/Sz%C3%A9ll%20K%C3%A1lm%C3%A1n%20Terv.pdf>

Meiszneré Kuklek Noémi (2017): Foglalkozási rehabilitáció múlt, jelen, jövő. Kapocs - 16. évf. 1. (72.) sz. (2017.)
https://epa.oszk.hu/02900/02943/00073/pdf/EPA02943_kapocs_2017_1_047-057.pdf

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, Rehabilitációs Szakmafejlesztési Főosztály (2016): *Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának munkaerő-piaci előrejelzése - Prognózis | 2016*
https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/Megv%C3%A1ltott+munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C5%B1+szem%C3%A9lyek+foglalkoztat%C3%A1s%C3%A1nak+munkaer%C5%91-piaci+el%C5%91rejelz%C3%A9se+-+PROGN%C3%93ZIS_2016_NRSZH.pdf/04b1c2bb-6cc8-e23c-8101-ee0f9acabe67?t=1616351534908

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (2015): TÁMOP-1.1.1-12/1 Zárókiadvány
https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/TAMOP+1.1.1+Projektz%C3%A1r%C3%B3+kiadv%C3%A1ny_NRSZH+2015.pdf/5c5b5e97-558b-6ec1-0a62-f50dcc960be5?t=1616441924631

Nemzeti Fogyatékosságügyi- és Szociálpolitikai Központ Közhasznú Nonprofit Kft TÁRS Foglalkoztatási Munkacsoport (2017): *A foglalkozási rehabilitáció intézményrendszere*
https://fszk.hu/wp-content/uploads/2017/03/A_foglalkozasi_rehabilitacio_intezmenyrendszere.pdf

Szellő János (szerk.) (2013): *A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási záró tanulmány*
 Pécsi Tudományegyetem
https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/25/84/dd/1/Z_R_TANULM_NY_REHABKUT_PTE.pdf

Kundráth Jolán Ilona

Megváltozott munkaképességű személyek és a foglalkoztatás

Kulcsszavak: Munkaerő-tartalék, megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők, nyílt munkaerőpiac, beilleszkedési problémák, rehabilitációs és foglalkoztatási stratégiák

III. rész Hogyan motiválhatók az izolációban élő, évek, évtizedek óta inaktív megváltozott munkaképességű személyek a foglalkoztatásba, és hogyan vonhatók be a nyílt munkaerő-piaci munkáltatók a megváltozott munkaképességű személyek minél nagyobb számban történő foglalkoztatásába?

Előző cikkünket azzal zártuk, hogy a megváltozott helyzet (világjárvány, háború, gazdasági válság, digitalizáció felgyorsulása) új stratégiát igényel. Választ kell adni napjaink kihívásaira és meg kell ragadni az új lehetőségeket. **A kérdés pedig az, hogy képesek vagyunk-e a digitalizáció eszköztárával, valamint az akkreditált szolgáltató szervezetek fejlesztésével ezt a jelentős munkaerő-tartaléket hatékonyan bevonni a magyar társadalom építésébe?**

A megváltozott gazdasági helyzetből fakadó új kihívások egyike a megváltozott munkaképességű személyek minél nagyobb számban történő bevonása a foglalkoztatásba. A jelenlegi munkaerő-piaci helyzetben különösen fontos lenne a megváltozott munkaképességű és a fogyatékkal élő személyekben rejlő lehetőségek kiaknázása a foglalkoztatók oldaláról.

Miért nincs nagyobb igény a vállalkozások részéről a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő személyek alkalmazására? Mi tartja vissza a munkaadókat?

Az a tény, hogy a munka jótékony hatással van az emberek egészségére és jólétére, régóta ismert. A megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő

Megnevezés	2020. II. negyedév							
	Megváltozott munkaképességű					Foglalkoztatási arány	Munkanélküliségi ráta	Aktivitási arány
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Gazdaságilag aktív	Inaktív	Összesen			
	fő					%		
Összesen	126 106	13 690	139 796	318 888	458 684	27,5	9,8	30,5
Nemek								
Férfi	66 445	9 375	75 820	146 276	222 096	29,9	12,4	34,1
Nő	59 661	4 315	63 976	172 611	236 587	25,2	6,7	27,0
Korcsoport, éves								
19–24	587	801	1 388	9 709	11 096	5,3	57,7	12,5
25–29	2 818	516	3 333	11 445	14 779	19,1	15,5	22,6
30–34	5 482	258	5 740	11 194	16 934	32,4	4,5	33,9
35–39	7 972	517	8 489	11 442	19 930	40,0	6,1	42,6
40–44	15 700	2 641	18 341	17 112	35 453	44,3	14,4	51,7
45–49	18 123	2 452	20 576	30 559	51 135	35,4	11,9	40,2
50–54	22 918	3 581	26 498	37 672	64 171	35,7	13,5	41,3
55–59	28 095	2 171	30 266	67 321	97 587	28,8	7,2	31,0
60–64	24 411	754	25 165	122 434	147 599	16,5	3,0	17,0
Legmagasabb iskolai végzettség								
legfeljebb alapfok	30 928	4 810	35 738	133 558	169 296	18,3	13,5	21,1
középfok érettségi nélkül szakképesítéssel	44 550	5 239	49 790	98 493	148 282	30,0	10,5	33,6
középfok érettséggel szakképesítés nélkül	10 405	592	10 997	23 573	34 570	30,1	5,4	31,8
középfok érettséggel és szakképesítéssel	24 008	2 253	26 261	44 496	70 757	33,9	8,6	37,1
felsőfok	16 214	796	17 010	18 768	35 778	45,3	4,7	47,5

1. sz. ábra Forrás: KSH

élő személyek számára a foglalkoztatás nagyon fontos. Fontos azért, mert ha a megváltozott munkaképességű személyek dolgoznak, nem érzik magukat elszigetelve, motiváló számukra, hogy bizonyítsanak, hogy ők is hasznos tagjai lehetnek a társadalomnak.

Célunk, hogy minél több, jelenleg izolációban élő, évek, sőt évtizedek óta inaktív megváltozott munkaképességű személyt sikeresen ösztönözzünk a munkavállalásra.

Az alábbi ábrán láthatjuk, az inaktív megváltozott munkaképességű személyek korcsoportos és iskolai végzettség szerinti megoszlását.

A Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) adataiból látható, hogy 2020. II. negyedévében 126 106 fő megváltozott munkaképességű személy volt foglalkoztatva, és 318 888 fő volt inaktív.

A 318 888 fő inaktív személyből 122 434 fő a 60-64 éves korcsoportba tartozik, vagyis az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralévő idő 1-5 év. 133 558 főnek legfeljebb alapfokú végzettsége van, 19 ezer fő felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Elgondolkodtató és elemzésre érett forrás, hogy mi az inaktivitásuk oka a felsőfokú végzettséggel rendelkező megváltozott munkaképességű személyeknek.

Sajnos jóval kevesebb inaktív, de ösztönözhető megváltozott munkaképességű személlyel számolhatunk, mivel vannak olyan személyek, akik a szociális körülményeik miatt rosszabb egészségi állapotban vannak és ugyanezen körülményeik miatt megelégszenek az ellátásukkal, és nem kívánnak munkába állni.

Az egyik nagy probléma az izolációban élő megváltozott munkaképességű személyeknél, hogy a lakóhelyüktől a munkahelyre történő utazás akadályokba ütközik, így emiatt nehezen motiválhatók. Probléma továbbá az iskolai végzettség és a szakmai tapasztalat hiánya is.

Tudomásul kell venni egyúttal, hogy vannak olyan megváltozott munkaképességű személyek, akik semmilyen körülmények között nem vezethetők vissza a munkaerő-piacra, ugyanis semmilyen eszközzel nem lehet aktivitásukat ösztönözni. **Ezeknek az embereknek egy része beleszocializálódott ebbe az életformába, elfogadó lett a körülményeivel kapcsolatban, és nem is akar ezen változtatni.** Ők azok, akik hosszú időn keresztül sok nehézséggel néztek szembe, ami próbára, alacsony szintűvé tette önértékelésü-

ket, önmagukba vetett hitüket. **Összehangolt, átfogó segítségre van szükségük, hogy újra eljussanak a kiinduló pontra „képes vagyok rá”, „van célom”, „hiszek a megvalósításban”.**

A KSH adatai szerint 2022. évben 268 368 fő részvett megváltozott munkaképességű személyek ellátásában, melyből (pontos adattal 2022-re vonatkozóan nem rendelkezünk) hozzávetőlegesen, kb. 130 000 fő dolgozik.

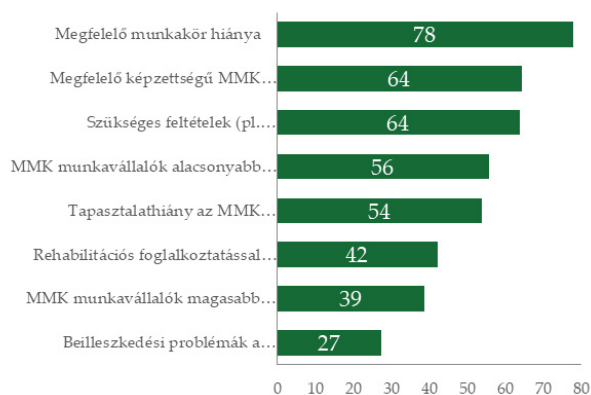
Jelen ismereteinkre, számításainkra alapozva úgy gondoljuk, hogy ma Magyarországon közel 100 ezer olyan inaktív megváltozott munkaképességű személy van, aki sikeresen megszólítható, és motiválható lenne. Úgy véljük, hogy felmérésüket követően képzéssel, átképzéssel, foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások igénybevételével 60 ezer személy 6-24 hónapon belül munkába állhatna a nyílt munkaerő-piacon.

Kérdés persze, hogy van-e, illetve lesz-e a jövőben 60 ezer megváltozott munkaképességű személynek helye azon a munkaerő-piacon, ahol jelenleg munkaerőhiánnyal küzdenek, és „félnek” megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni? Megtudjuk-e sikeresen szólítani azokat a nagyvállalatokat, akik soha nem alkalmaztak megváltozott munkaképességű munkavállalót, és ha igen, el tudjuk-e érni, hogy ezek a munkavállalók úgy tudjanak, akarjanak integrálódni egy közösségbe, hogy csapattagok lehessenek az adott foglalkoztatónál? Megvalósulhat-e alkalmazásuk esetén, hogy a foglalkoztató ne szigetelje el őket és a kollektíva részesei legyenek?

Továbbra is abban hisszük, hogy a magyar gazdaságnak, a magyar munkaerő-piacnak szüksége van a megváltozott munkaképességű munkavállalókra, de annak érdekében, hogy ők valóban hasznos tagjai legyenek a társadalomnak, és értékteremtő munkát végezzenek, ahhoz szükség van a munkáltatókra, és az ő nyitottságukra is. Szükség van továbbá az izolációban élők megfelelő felkészítésére. A legnagyobb kérdés számunkra, hogy mennyire lesz sikeres annak a 100 ezer megváltozott munkaképességű személynek a megszólítása, akiket szeretnénk felkészíteni a munkavállalásra, illetve hogy felmérésük milyen formában tud majd megvalósulni? Nem utolsósorban kérdés még számunkra, hogy ha megtörtént a felmérésük, az milyen eredménnyel zárul? Nagy kihívást jelent ezenkívül a nyílt munkaerő-piacifoglalkoztatók elérése és ösztönzése.

Vajon hogyan érhető el, hogy egyre több vállalkozás érdeklődjön megváltozott munkaképességű munkavállaló iránt, és hogyan tudjuk őket érzékenyíteni? **Mivel az érzékenyítés sokkal több, mint egy tájékoztatás, vajon képesek vagyunk/leszünk-e úgy közvetíteni az üzenetet, hogy az valóban célba érjen?** Rá tudjuk-e irányítani a figyelmet egy olyan csoportra, akikről eddig nem hallottak, vagy akik elől elzárkóztak, vagy épp elképzelhetetlennek tartották, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóak lehetnének náluk is?

A Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet (továbbiakban: GVI) 2023. április 20-án közzétett „Rehabilitációs foglalkoztatás Magyarországon – 2022” kutatása szerint a megkérdezett foglalkoztatók (4 387 hazai vállalkozás) 78 százaléka jelölte meg a megfelelő munkakör hiányát, kétharmada pedig a foglalkoztatáshoz szükséges feltételek (akadálymentesítés, mentor) és a megfelelő képzettségű megváltozott munkaképességű munkavállalók hiányát annak okaként, hogy miért nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót.



2. sz. ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását akadályozó tényezők Forrás: GVI

A cégek több mint fele gondolja azt, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkateljesítménye alacsonyabb, mint az egészséges munkavállalóké. Közel azonos arányban gondolják úgy a megkérdezettek, hogy nincs elegendő tapasztalatuk a rehabilitációs foglalkoztatást illetően. Érdekesnek tartjuk, hogy a válaszadók mindössze 27 százaléka gondolja úgy, hogy beilleszkedési problémák miatt nem alkalmazna megváltozott munkaképességű munkavállalót.

Cikksorozatunk előző részében bemutattuk a rehabilitációs hatóságok által végzett állasközvetítéseket,

melyben látható volt, hogy az akkreditált foglalkoztatók felé közvetített személyek száma folyamatosan nőtt az elmúlt három év alatt, míg a nyílt munkaerő-piaci munkáltatók felé történő közvetítésben a 2020. évben jelentős mértékű csökkenés volt megfigyelhető. Ez utóbbi esetben feltételeztük a koronavírus munkaerő-piacra gyakorolt hatását. **2020. évben a nyílt munkaerő-piacon mindössze 196 főt, míg a 2021. évben 242 főt** helyeztek el a rehabilitációs hatóságok.

A cikk megírásakor már rendelkezésünkre álltak a 2022. évi hatósági adatok, melyek elemzését nagy várakozással kezdtük meg. Sajnos a 2022. évi adatokban sem voltak pozitív változások a nyílt munkaerő-piacon történő elhelyezés vonatkozásában. A nyílt munkaerő-piaci munkáltatók 2022-ben 964 főt kívántak alkalmazni, ehhez 1185 főt közvetítettek ki a rehabilitációs hatóságok, és ebből mindössze **196 fő** helyezkedett el. Jól látható, hogy a nyílt munkaerő-piacra történő közvetítéseknek csupán **16,54 %-a** volt sikeres.

A GVI adatai szerint a munkavállalók foglalkoztatásában a társadalmi felelősségvállalást a megkérdezett cégek 72 százaléka, a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alóli mentességet 67 százalékuk, a szociális hozzájárulási adókedvezmény érvényesítését pedig 62 százalékuk nevezte meg motivációs tényezőként. A munkaerőhiány mérséklését a cégek 54 százaléka, a szervezeti kultúra fejlesztését 51 százalék jelölte meg. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos tájékoztatáson, tréningen, érzékenyítésen való részvételt a megkérdezettek alig valamivel több, mint harmaduk jelölte ugyanebben a témában.



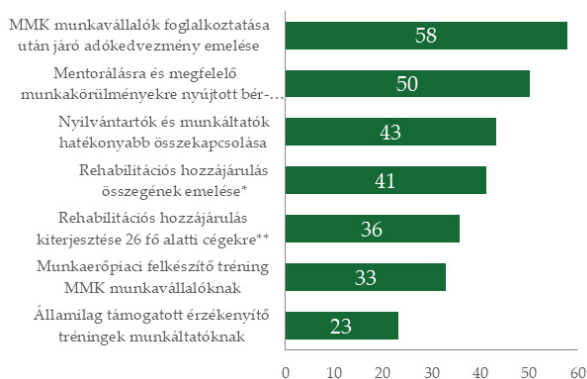
3. sz. ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók jelenlegi foglalkoztatását motiváló tényező Forrás: GVI

A hatósági statisztikai adatok a sikertelen közvetítések okaira is tartalmaznak adatokat, mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói okok vonatkozásában is,

és ezeknek az okoknak egy része összecseng a GVI-nek adott válaszokkal.

A hatósági statisztikai adatok szerint a legmagasabb elutasítási ok, az **egészségügyi alkalmatlanság**, valamint a **mobilitási nehézség** miatti elutasítás. Mind az akkreditált foglalkoztatók mind pedig a nyílt munkaerő-piacifoglalkoztatók esetében közel azonos számban fordul elő a **munkakörhöz való illeszkedés hiányossága**, mint elutasítási ok. Ez lehet a **végzettség, a képzettség vagy szakmai tapasztalat hiánya**.

Az alábbi ábrán láthatjuk, a megkérdezett foglalkoztatók miben látják a rehabilitációs foglalkoztatás további ösztönzését. A legtöbb válaszadó az adókedvezmények emelésében látja a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának ösztönzését, (58%) míg a válaszadók fele a mentorálásra és a megfelelő munkakörülményekre nyújtott bér- és költség-támogatásban.



4. sz. ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók jövőbeli foglalkoztatását segítő tényezők Forrás: GVI

Arról, hogy milyen adókedvezményeket kaphatnak a foglalkoztatók megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén, arról az előző cikkünkben olvashattak.

A fenti ábrán láthatjuk, hogy a válaszadók 41 százaléka gondolja azt, hogy a rehabilitációs hozzájárulás összegének megemelése is ösztönzőleg hatna, és a rehabilitációs hozzájárulás kiterjesztése a 26 fő alatti cégekre. Ezzel kapcsolatban mi is azon a véleményen vagyunk, hogy azoknak a foglalkoztatóknak, akik soha egyetlen megváltozott munkaképességű munkavállalót sem alkalmaznak, jóval magasabb összegű rehabilitációs hozzájárulást kellene fizetniük.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011.

évi CXCI törvény (továbbiakban: Mmtv.) 23. § (1) bekezdése alapján a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát (a továbbiakban: kötelező foglalkoztatási szint).

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására vonatkozó legnagyobb anyagi ösztönzés tehát a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség. A jogszabály szerint tehát a 25 főnél nagyobb létszámmal működő vállalkozások teljes munkaerő-állományának legalább 5 százalékát kell kitennie megváltozott munkaképességű személynek. Amennyiben a foglalkoztató ezt nem teljesíti, úgy rehabilitációs hozzájárulást kell fizetnie a hiányzó megváltozott munkaképességű munkavállalói létszám után. A rehabilitációs hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint a rehabilitációs hozzájárulás szorzata. Ez az összeg a mindenkori minimálbér kilencszerese, az idei évben 2 millió 88 ezer forint/fő/év.

A legalább 26 főt foglalkoztató, rehabilitációs foglalkoztatásban résztvevő cégek 72 százaléka nem éri el az ötszázalékos kötelező foglalkoztatási szintet, azaz ők sem foglalkoztatnak elegendő megváltozott munkaképességű személyt ahhoz, hogy mentesüljenek a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól, állapítja meg a GVI.

Egy korábban folytatott beszélgetést felidézve egy cégvezető azt mondta, hogy soha nem alkalmazna megváltozott munkaképességű személyt, melynek okát meg is indokolta. Ő azt gondolta, ha felvenne egy megváltozott munkaképességű munkavállalót, rombolná az évek alatt felépített csapatának morálját. Véleménye szerint ugyanis a megváltozott munkaképességű személy elé nem támaszthat olyan követelményeket, melyeket a többi munkatársa felé támaszt, ez pedig kettős értékrendet jelentene a cégnél. Úgy vélte, hogy tudomásul kell venni, hogy vannak olyan munkahelyek, ahol fontos, hogy erős, összetartó csapat szellemben dolgozzanak a munkavállalók (a feszített feladatellátást kívánó feladatkörök ilyenek pl. az első vonalba tartozó informatikai szoftverfejlesztés, egyes kreatív szakmák, forgalomirányító központok, stb.). Itt a csapatbővítés mindig kritikus kérdés, mert az új belépőnek azonnal az elvárt színvonalon kell teljesíteni. A csapat megmondó (senior) tagjai az új belépőket tesztelik és kemény kihívások elé állítják.

Ilyen feladatkörbe nem vesznek fel úgy senkit, hogy rá bármilyen szempontból könnyített mérce vonatkozzon. Függetlenül attól milyen „handicap-je” van valakinek, ugyanúgy kell, hogy teljesítsen, sőt jobban, hogy elhiggyék, hogy a „handicap-je” miatt a csapatot nem fogja visszahúzni.

A feszített csapatmunkát ellátó cégek tehát valószínűleg új belépőként hátrányokkal indulót ki sem próbálnak, mert a „hátrányait” nem tudják, nem akarják figyelembe venni. Ebből a beszélgetésből következtethetünk arra, hogy azok a cégek, akik feszített feladatokat látnak el, megváltozott munkaképességű személyt vagy be sem hívnak interjúra, vagy az első körben kiszórják.

Ez az okfejtés sok gondolatot vet fel. Először az juthat eszünkbe, hogy ezek azok a foglalkoztatók, akiknek nagyobb összeggel kellene hozzájárulniuk a rehabilitációs foglalkoztatáshoz. A rehabilitációs hozzájárulás összegének megemlése és annak visszaforgatása, vagy egy részének a visszaforgatása a rehabilitációs foglalkoztatásba gazdaságilag hasznos lenne.

A NAV „Évkönyv 2021” kiadványban szerepel adó- és adójellegű bevételként a rehabilitációs hozzájárulás, melynek összege 2020-ban 108 157 M ft, 2021-ben már 113 320 M ft volt. Magyarország 2022. évi központi költségvetéséről szóló törvény a bevételi oldalon már 116 300 M ft-tal számol.

Az elemzésre visszatérve, a mentorálásra és a megfelelő munkakörülményekre nyújtott bér- és költség-támogatást a megkérdezettek 50 százaléka gondolja ösztönzőnek, míg a „Nyilvántartók és munkáltatók hatékonyabb összekapcsolását” a válaszadók 43 százaléka.

Az Mmtv. 22/A. § (2) bekezdése értelmében a 23. § (1) bekezdésének alkalmazása során a megváltozott munkaképességű személyekkel egy tekintet alá esik az a személy is, aki - a munkaszerződése szerint - jogszabályban meghatározottak alapján rehabilitációs mentori tevékenységet lát el, és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.

A mentor a megváltozott munkaképességű személy munkahelyi beilleszkedésében és a munkaerő-piacon való tartós megmaradásában tud segíteni, ezért teszi lehetővé az Mmtv. 2021. 01. 01-jétől a mentorok beszámítását a kötelező foglalkoztatási szintbe, ösztönözve a munkáltatókat alkalmazásukra. A beszámítható mentori létszám attól függ, hány fő megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat az adott munkáltató.

A munkáltatónál

- 20 vagy annál kevesebb megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén 1 fő,
- 21-100 megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legfeljebb 4 fő,
- 101-250 megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legfeljebb 8 fő,
- 251-500 megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legfeljebb 10 fő,
- 500 feletti megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legfeljebb 12 fő

rehabilitációs mentort lehet figyelembe venni.

Miért fontos a mentorálás, egy megváltozott munkaképességű személyt/személyeket foglalkoztató munkáltatónál? Milyen előnyei vannak, ha mentort alkalmaz egy cég?

A mentorálás egyfajta támogatás a megváltozott munkaképességű személy részére, mely során segítséget kap a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedéshez, és nem utolsó sorban a feladatai megismerésében. Megtanulja a mentor segítségével a kialakult helyzetek felismerését, értelmezését és kezelését, a munkahelyi szabályok megértését és követését. A megváltozott munkaképességű személyek, különösen a fogyatékossgal élők olyan kihívásokkal, elvárásokkal, szabályokkal, és főleg új emberekkel szembeüthetnek egy munkahelyen, melyek számukra teljesen ismeretlenek, és ezek mindegyikéhez alkalmazkodniuk kell. Szerencsés esetben a mentor már a munkaviszony megkezdését megelőzően kapcsolatba kerül a megváltozott munkaképességű személlyel, végig kíséri őt a felvételi eljárástól kezdve a belépésen át a munkahelyi normák elsajátításában, valamint támogatja abban is, hogy a munkahelyén kapcsolatokat tudjon kiépíteni és fenntartani. Tanácsot tud adni a munkahelyi konfliktusok és problémák kezelésében, az asszertív módon történő érdekérvényesítésben és az idő hatékony beosztásában is.

Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci felkészítő tréningeket a vállalkozások mindössze 33 százaléka, míg az államilag támogatott érzékenyítő tréningeket pedig kevesebb, mint egy-negyedük, 23 százaléuk tartaná segítségnek.

Vajon mi az oka annak, hogy a munkaerő-piaci felkészítő tréningeket és az érzékenyítő tréningeket ennyire nem tartják jónak, hatékonyak a megkérdezett cégek? Hogyan lehet átadni egy információt,

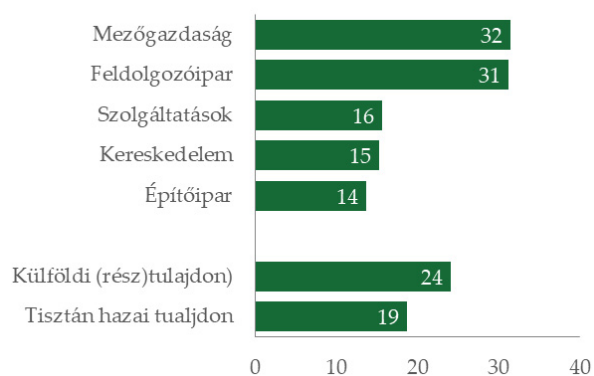
úgy, hogy az célba érjen, és hatékony legyen? Mit is jelent az, hogy érzékenyítés, és miért tartja fontosnak a szakma?

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 8. § g) és h) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt **fogyatékosága, egészségi állapota** miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Ez azt jelenti, hogy ma Magyarországon **nem kötelező** esélyegyenlőségi tervet készíteni a munkáltatóknak, kivéve a jogszabályban meghatározott állami vállalatokat és intézményeket.

Vajon ma hány – az Ebktv.-ben nem nevesített - nyílt munkaerő-piacifoglalkoztató rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel?

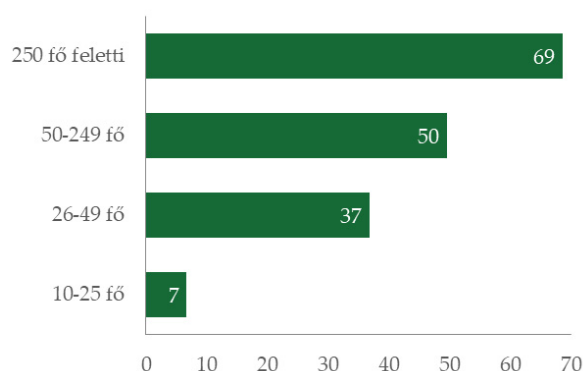
Vállalati szinten a mezőgazdaságban és a feldolgozóiparban a legmagasabb a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása. A szolgáltatóiparban, a kereskedelemben és az építőiparban közel azonos a foglalkoztatásuk aránya.



5. sz. ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának aránya vállalati szinten gazdasági ágazat és tulajdonszerkezet szerint Forrás: GVI

A GVI adatai szerint 2021-ben a 250 fő feletti létszámmal rendelkező cégek 20 százaléka, az 50-249 fős cégeknek 38 százaléka, míg a 25-49 fős cégeknek 50 százaléka egyáltalán nem foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyt, vagyis a cégek alig egyötöde foglalkoztat legalább egy fő megváltozott munkaképességű személyt. Ez az arány a GVI megállapítása szerint nagymértékben függ a vállalat méretétől.

Míg a 10–25 fős – tehát a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól eleve mentesülő – cégek esetében ez az arány csupán 7 százalék, addig a 26–49 fős vállalkozásoknál már 37 százalék, az 50–249 fős vállalatoknál 50 százalék, a 250 fő feletti nagyvállalatoknál pedig 69 százalék, azaz a foglalkoztatotti létszám növekedésével párhuzamosan nő a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának esélye.



6. sz. ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának aránya vállalati szinten, létszámkategória szerint, százalék

Forrás: GVI

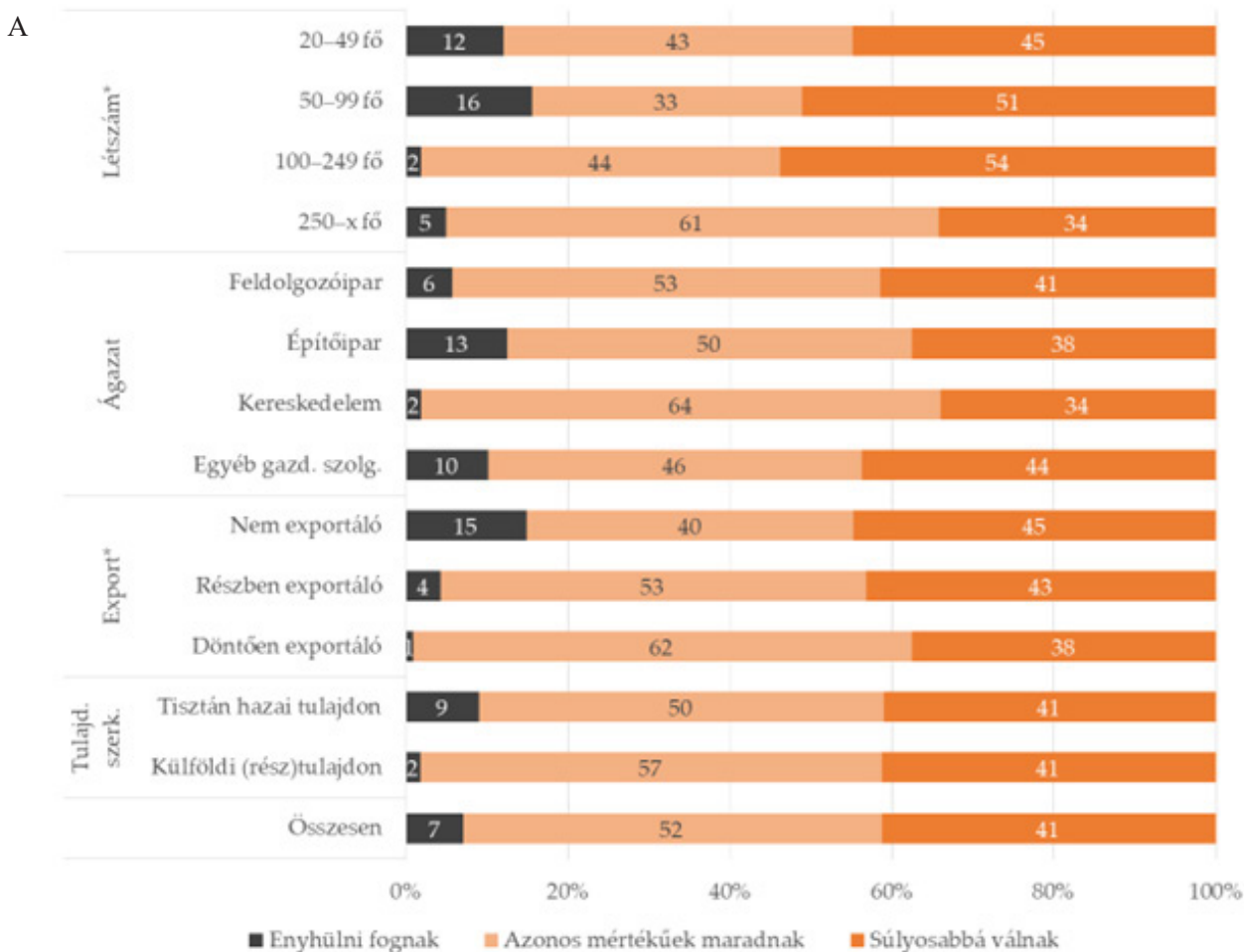
A GVI vizsgálta a munkaerőhiány okozta nehézségeket és azok megelőzési és kezelési lehetőségeit is. Az eredmények azt mutatták, hogy 2021-ben a válaszadók bő kétharmada (69%) szembesült munkaerőhiányra visszavezethető nehézségekkel. A 20–49 fő közötti, illetve a kereskedelem területén működő vállalkozások kevésbé találtak ilyen jellegű problémákkal az elmúlt egy évben.

Az 7. sz. táblában láthatjuk, hogy mi volt a véleménye a válaszadóknak arról, hogy a 2022 évben hogyan fognak alakulni Magyarországon a munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémák.

Az 50 és 200 főt foglalkoztató munkáltatóknak 51-54 százaléka számított súlyosabbá váló munkaerőhiánnyal.

Bár a hírek gyakorta szólnak arról, hogy egyre nagyobb a munkaerőhiány, de a mi szempontunkból nem elhanyagolható információ, hogy a nemzetgazdaság mely ágazatai és milyen munkakörben küzdenek munkaerőhiánnyal.

2022. negyedik negyedévben a KSH adatai szerint a nemzetgazdaságból 89 460 fő munkaerő hiányzott, melyből 56 861 fő a versenyszférából, 23 122 fő pedig a költségvetési ágazatból.



7. sz. tábla Forrás: GVI

KSH „Üres álláshelyek száma és aránya a munkáltató **székhelyének** elhelyezkedése szerint”, (itt már van adatunk 2022-re), valamint a foglalkozási főcsoportok „FEOR08” szerint adatok láthatóak az alábbiakban.

A foglalkozási főcsoportok (FEOR'08) szerint üres álláshelyek számára vonatkozóan csak 2021. évi adatokat találtunk.

A Portfolió pénzügyi és gazdasági online hírportál 2023. március 10-én megjelent cikke szerint csökkent az üres álláshelyek száma. Míg tavaly 70 ezer üres álláshely volt a **vállalati szektorban**, addig 2023-ra ez 57 ezerre csökkent. (<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230310/zuhan-az-ures-allashelyek-szama-magyarorszagon>)

A Nemzeti Adó és Vámhivatal „NAV évkönyv 2021” kiadványa szerint **2021**-ben Magyarországon működő társas vállalkozások száma:

korlátolt felelősségű társaság	387 500
részvénytársaság	7 806
betéti társaság	104 621
költségvetési szervek	12 630

Sajnálatos számunkra, de nem találtunk adatokat arra vonatkozóan, hogy a működő társas vállalkozások hogyan oszlanak meg a foglalkoztatotti létszám vonatkozásában.

Az Adózóna adózási szakportál 2023. január 31-én megjelent „Versenyeznek a munkáltatók a megváltozott munkaképességű dolgozókért” cikkében arról olvastunk, hogy 18 ezer cég foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyeket.

A fővárosi és vármegyei kormányhivataloknál, mint rehabilitációs hatóságoknál országosan, 2022. évben – bár számuk havonta változik – átlagosan 130 db nyílt munkaerő-piacimunkáltató szerepel a nyilvántartásban, ami a működő társas vállalkozások 0,00025 százaléka.

Számításaink szerint, ha eredményesen meg tudjuk szólítani a munkáltatók 5 százalékát, az valamivel kevesebb, mint 27 ezer foglalkoztató lenne.

A jelenleg inaktív 100 ezer megváltozott munkaképességű személy szükséglet- és képességfelmérését, munkavállalásra való felkészítését követően, a nyílt munkaerő-piacon történő munkavállalásukat az újonnan megszólított foglalkoztatók is tudnák biztosítani.

Területi egység		Üres álláshelyek száma az adott évben (db)		
Neve	Szintje	2020	2021	2022
Budapest	főváros, régió	24 297	30 417	39 325
Pest	vármegye, régió	6 925	7 070	8 522
Közép-Magyarország	nagyregió	31 221	37 487	47 847
Fejér	vármegye	3 495	6 945	7 616
Komárom-Esztergom	vármegye	2 238	2 666	3 287
Veszprém	vármegye	1 639	2 177	2 465
Közép-Dunántúl	régió	7 371	11 788	13 368
Győr-Moson-Sopron	vármegye	2 755	3 357	4 452
Vas	vármegye	1 147	1 438	1 812
Zala	vármegye	932	1 079	1 115
Nyugat-Dunántúl	régió	4 834	5 874	7 379
Baranya	vármegye	1 041	957	1 382
Somogy	vármegye	1 647	1 661	1 676
Tolna	vármegye	873	1 043	1 208
Dél-Dunántúl	régió	3 562	3 660	4 265
Dunántúl	nagyregió	15 767	21 322	25 012
Borsod-Abaúj-Zemplén	vármegye	2 545	2 965	3 037
Heves	vármegye	1 017	1 368	1 399
Nógrád	vármegye	581	662	732
Észak-Magyarország	régió	4 142	4 995	5 168
Hajdú-Bihar	vármegye	1 559	1 769	1 991
Jász-Nagykun-Szolnok	vármegye	2 191	2 202	2 317
Szabolcs-Szatmár-Bereg	vármegye	1 931	1 932	1 888
Észak-Alföld	régió	5 681	5 903	6 195
Bács-Kiskun	vármegye	1 560	2 000	2 303
Békés	vármegye	1 075	1 303	1 333
Csongrád-Csanád	vármegye	1 223	1 465	1 603
Dél-Alföld	régió	3 858	4 768	5 239
Alföld és Észak	nagyregió	13 681	15 666	16 601
Ország összesen	ország	60 669	74 475	89 460

8. sz. ábra Üres álláshelyek száma Forrás: KSH

Foglalkozási főcsoportok	2021. évi adatok (fő)
1. Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselői vezetők, törvényhozók	1 201
2. Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	16 624
3. Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	13 210
4. Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások	3 916
5. Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	5 790
6. Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	396
7. Ipari és építőipari foglalkozások	7 231
8. Gépközelők, összeszerelők, járművezetők	10 504
9. Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	15 606
Nemzetgazdaság összesen	74 475

9. sz. ábra FEOR szerinti üres álláshelyek száma Forrás: KSH



10. sz. tábla Forrás: KSH

2011-ben az ellátórendszer átalakításának stratégiai célja az volt, hogy létre jöjjön egy egységes, átlátható, hatékony ellátó rendszer, amely a megváltozott munkaképességű személyek megmaradt, fejleszthető képességeire épülő foglalkoztatás központú rehabilitációjának, társadalmi reintegrációját, foglalkoztatását segítse elő.

Abban hiszünk, hogy az eltelt több mint 10 év tapasztalataira építve az új feladatok ellátása érdekében az **ágazat továbbfejlesztését biztosító újabb 5-10 éves ágazati szakmai stratégiát kell létrehozni.**

A tudományos kutatások, elemzések, hatásvizsgálatok, szakértők publikációi ismeretében, valamint az ágazat saját tapasztalata alapján kijelenthető, hogy **egy jól elkészített szociálpolitikai, rehabilitációs foglalkoztatási és kommunikációs stratégiával a jelenlegi helyzet kezelhető. A jelenleginél jóval nagyobb számú nyílt munkaerő-piaci munkáltatót lehetne megszólítani, és ösztönözni arra, hogy az üres álláshelyeire, illetve annak egy részére megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazzon, és hogy megtaláljuk azokat az izolációban élő megváltozott munkaképességű személyeket, akik a hatóságok látóköréből évekkal ezelőtt kikerültek.**

A széleskörű munkáltatói fórumok hiányoznak a rendszerből. A munkáltatók eredményes megszólításához ki kell alakítani egy munkáltatói fórumot is, melyen a munkáltató kérdezhet, informálódhat, az ágazat pedig tájékoztatást adhat, workshopokat szervezhet és érzékenyítést tarthat. Emellett azonban a személyes konzultáció, tanácsadás elengedhetetlen. A munkáltatói fórum létrehozása informatikai fejlesztés nélkül bár elkezdhető, de nem lesz elég hatékony.

Az ágazat feladata az is, hogy a munkáltatókat szemléletváltásra bírja, és törekedjenek arra, hogy ne csak néhány munkahelyet tartsanak fenn a megváltozott munkaképességű személyeknek elsősorban pénzügyi előnyök miatt, hanem a megváltozott munkaképességű személyek igazi csapattagok is legyenek. Ehhez az ágazatnak **kezdemenyezőnek, proaktív**nak kell lennie a foglalkoztatók felé.

Különösen fontosnak tartjuk a hivatali, szakértői proaktivitást a foglalkoztatás területén. Ugyanilyen fontos, a személyre szabott, gyorsan változó lehetőségeket követő szolgáltatási rendszer is.

Célként kell meghatározni egy olyan ágazati nyilvántartás létrehozását, amely alkalmas a kihívásokra reagáló feladatellátás támogatására. A jelenlegi ügyintéző adatrögzítésén alapuló információgyűjtés helyett, az adatkeletkezési helyéről adatot gyűjtő, jellemzően automatikus nyilvántartás-vezetés a cél. A nyilvántartás közvetlen adatforrásai legyenek az új eszközök és maga az ügyfél is. Pl. a mesterséges intelligencia megoldások és az akadálymentesített chatbotok alkalmazásával a kikérdezések és kérdőívkitöltések jelentősen korszerűsíthetők, a nyilvántartások adatköre és megbízhatósága kiszélesíthető.

A megváltozott munkaképességű személyek speciális képzési igényét az új lehetőségek segítségével kell érvényesíteni. A **digitalizáció és távmunka a megváltozott munkaképességű személyek számára új munkalehetőségeket jelenthet**, amihez képzési programot kell kialakítani. A megváltozott munkaképességű személyekről az általános ismereteket bőví-

teni kell, azt a szakképzés, felnőttképzés rendszerébe be kell építeni. Különösen fontos a vállalkozások humánerőforrással foglalkozó szakembereinek ilyen irányú képzése.

A jelenlegi ágazatokra bontott összetett, az ügyfelek számára átláthatatlan ugyanakkor jellemzően ellátásnemenként kérelemre induló pénzbeli ellátási rendszer továbbfejleszthető. A kihívás az lenne, hogy a megváltozott munkaképességű személyek pénzbeli ellátásában ez a megoldás domináljon, vagyis **minél több lehetőség nyíljon hivatalból indítani ügyeket.**

Felhasznált irodalom

Fejes Erzsébet – Futó Iván Mesterséges intelligencia a közigazgatásban – az érdemi ügyintézés támogatása

Nemzeti Digitalizációs Stratégia 2022-2030

Állami Számvevőszék Elemzés Az e-közigazgatás helye a digitális állam stratégiai pillérben 2022

Irodalomjegyzék

NAV évkönyv 2021

https://adozona.hu/tb_jarulekok_nyugdij/NAV_a_megvaltozott_munkakepessegu_munkavall_I9YFZA

<https://rehabportal.hu/a-rehabilitacios-mentor-szerepe-es-alkalmazasanak-elonyei>

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20230310/zuhan-az-ures-allashelyek-szama-magyarorszagon>

Központi Statisztikai Hivatal *Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2020. II. negyedév* https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16

Központi Statisztikai Hivatal Heti Monitor – Vállalkozások <https://www.ksh.hu/heti-monitor/vallalkozasok.html>

MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet
A nyílt munkaerő-piaci rehabilitációs foglalkoztatás helyzete Magyarországon <https://gvi.hu/kutatas/664/megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-nyilt-munkaeropiaci-foglalkoztatasi-helyezte-magyarorszagon>

Simon Gabriella

Iskolai mentálhigiéné

I. rész

Kulcsszavak: Iskolai megtálhigiéné, pedagógus identitás, közösségi támogató rendszerek, lelki egészség, személyiségfejlesztés, egészségpromóció

Bevezetés

Ahhoz, hogy az iskolai mentálhigiéné, mentálhigiéné tevékenység mibenlétét, célját, feladatait, beavatkozási lehetőségeit, a kapcsolódó szakemberek tevékenységi körét meghatározhassuk, célszerű több szempontú megközelítésben gondolkodnunk. Érdekes lehet például az iskola – a köznevelés eleme -, belvilágának és külső környezetének sokrétűségét bemutatni, egyúttal a mentálhigiéné beavatkozások, a lelki egészség fejlesztésének lehetőségeit is felvillantani. Korántsem a teljesség igényével, mert e komplex, sokszínű struktúra – az ismertetés lehetséges szempontjaival, és így a beavatkozási lehetőségek sokaságával ez láthatóvá is fog válni – a maga egészségében nehezen megragadható.

Az értelmezés keretei között számos tudományág (szociológia, szervezetszociológia, kommunikáció, kultúra, lélektan, antropológia) is megjelenhet. A különböző ismertetést meghatározó megközelítések mellett (Buda, 2003a, Golnhofer, 2006) kézenfekvő lenne az is, hogy neveléstudományi szempontból törekedjünk az iskola leírására. Ez azonban számos újabb értelmezési lehetőséget kínál, mely szintén e jelenség összetettségére mutat. Dilemma tehát, hogy vajon milyen nézőpontok keretrendszerében elhelyezve értelmezzük e nehezen körülírható, gyorsan változó, komplex világot. A köznevelés/közoktatás elemeként? A társadalmi-intézményi kapcsolatok hálójában, melyek a kölcsönhatások révén szintén meghatározzák a működését? Hogyan definiáljuk az iskola funkcióját? A szocializáció, a nevelődés, a kultúra újratermelődése, vagy a korrekciós feladatok mentén? Miben jelenik meg: a pedagógus – gyermek (tanuló) – szülő(k) mint fő aktor(ok) szerepeiben, szerepértelmezéseiben,

identitásában, viszonyrendszerében, interakcióiban, elköteleződésében, részvételében, bevonódásában, attitűdjeiben? Legyenek az intézmény bemutatásának fő kritériumai a deklarált (pl. nevelési) célok, a pedagógiai program tartalmi elemei, vagy az oktató–nevelő tevékenység hatékonysága, eredményessége és az ezekhez kapcsolódó mentálhigiéné beavatkozási lehetőségek? Esetleg az egyedi sajátosságok határozzák meg a leírás szempontjait, például a csoportokba kerülés szempontjai, a tanulászervezés sajátosságai, az intézmény nyitottsága, légköre? Vajon a környező társadalmi – társas térben, szocializációs környezetben jelentessük meg az iskolát, amelynek alakulása egyébként az érintettek szociokulturális hátterével is kölcsönhatásban van?

Az iskola, mint jelenség megragadásában a legnagyobb kihívást talán az jelenti, hogy míg a benne működők tennivalót, a szereplők szakmai kapcsolódását a szabályozók, vagy a fenti szempontok egyike-másika mentén biztosabb keretek mentén rögzíthetjük, addig az adott intézményben, vagy a vele, a körülötte dolgozók – másképpen: az intézményi kapcsolódások révén egymással interakciókban lévő emberek - a szakmai (szabályozott) mellett személyes viszonyrendszerekben, kommunikációs és érzelmi kapcsolatokban (is) léteznek. Számos elem bővíti még tovább a rendszert. Ilyenek a – Bagdy (1996a) szavaival) - foglalkozás, a szakma, a mesterség vagy a hivatás és a személyiség kapcsolódása, a szakmai személyiség olykor sérülékeny mivolta, a személyek és a különböző iskolai közösségek viszonya, az iskolában megjelenő érzelmi munka. Vagy az értékek állandó, látható és rejtett, vagy esetenként változóban lévő jelenléte, ezek következetes vagy éppen következetlen érvényesítése – utóbbi például a velük kapcsolatos attitűdök,

közmegegyezések szerepére hívja fel a figyelmet. E sokféle, az iskolát szintén meghatározó komponens - olyan többletelemekkel bővíti a rendszert, amely különösen szerteágazóvá, komplexszé teszi azt.

Láthatjuk tehát, hogy az iskola jól meghatározható, viszonylag könnyen megragadható a tudatos elemek (ilyen például a már említett pedagógiai program, vagy a házirend, a nevelési-oktatási eljárások, módszerek, a munka- és tanulásszervezés módjai, az információáramlás szabályai, az eredmények, a produktumok, a kapcsolatok) rendszere mentén. Az erőforrások, a létszám, a földrajzi elhelyezkedés, az ünnepek, rituálék rendje adhat az előzőeken túl a deklarált elemekről információt. Leírható továbbá néhány szintén lényeges szempont: a környezettel való viszony, az iskolán belüli kapcsolatok, valamint a szocializáció és a nevelés iskolai sajátosságainak feltárásával is (Golnhofer, 2006). Golnhofer felosztásában az iskolai szocializáció, a nevelés terepei, a megfigyelés lehetséges további alszempontjai is megjelennek¹.

E nézőpontok, jelenségek mellett az intézmények minden bizonnyal a maguk egyediségében, nem tudatos, rejtett elemekben, egy sajátos, csak rájuk jellemző klímával is rendelkeznek. Ide tartozik például az informális tudás, a nem hivatalos csoportkeretek, az értékek, a vélekedések, a szokások, az érzelmek, attitűdök, a nem szabályozott, kötetlen, vagy nem tudatos interakciók, a metakommunikáció és az egyéb kommunikációs elemek. Vagy a környezet rendezettsége, a terek, eszközök, díszek, feliratok, a rend és a rendetlenség - üzenetei is. Ezek a viselkedésformáló hatások a „rejtett tanterv” mechanizmusához tartoznak (Szabó, 1988).

A neveléstudomány emellett a tanítás és a pedagógus identitás kontextusfüggőségét is meghatározó szempontként említi. Rámutat e körben arra, hogy a tanítás mellett a pedagógus identitás is sokféle társadalmi, politikai, kulturális és történelmi viszonyban alakul, változik és soktényezős, így nem tekinthető állandónak, stabilnak. Az e jelenségekről szóló hivatalos és sajátosan egyéni történetekben pedig lezajlik a történések konstruálása és újrakonstruálása is (Berliner, 2005; Kálmán, 2013, In: Simon, 2019). A lezajlott események mellett ugyanis lényeges az is, hogy az érintettek hogyan élnek meg azokat, hogyan értelmezik, és hogyan adják át. Mentálhigiénés szempontból

figyelembe veendő az is, hogy az iskolák között eltérések lehetnek a vállalt értékek, a pedagógiai koncepciók mentén, de a társadalmi környezet, az anyagi körülmények is befolyásolhatják az intézmények és a velük kapcsolatban lévők helyzetét, megéléseit.

Az iskolát meghatározó sokféle tényező felvillantásával feltűnhet, hogy e szempontok mentén szép számmal található mentálhigiénés feladat, a lelki egészség támogatásával, megőrzésével a rendszer bármelyik felsorolt eleme összefügghet. Kézenfekvőnek látszik ugyanakkor más, az iskolai mentálhigiéné, a lelki egészség promóciójának kérdéséhez közelebb álló leíró, rendszerező szempont(ok) választása, melyek a támogató struktúrák, vagy a humán szolgáltató rendszerek jellemzői mentén közelítenek a témához.

Az iskolai mentálhigiéné - történet

Az iskolai mentálhigiénét, mint diszciplínát Gerevich az iskolapszichológia olyan továbbfejlesztett változataként értelmezi, mely ötvözi a társadalomtudományok és az egészségtudományok iskolára vonatkozó ismereteit és módszereit. Kezdetét 1944-re teszi, amikor az Amerikai Egyesült Államokban egy iskolakongresszuson összegezték az iskolai mentálhigiéné számára irányt adó szakmai tapasztalatokat és megalapozták az iskolai intervenciók elméletét és céljait. Érdekes módon, ezek a felismerések és beavatkozások az anyai szocializáció, az anya-gyermek kapcsolat erőssége, valamint az anya gyermekével kapcsolatos teendőiben való bizonytalansága, valamint a gyermekek iskolai problémás viselkedésének kezelése összefüggésének körében indultak el (Gerevich, 1997). Tehát már e korai időszakban is világosnak tűnt, hogy az iskolával kapcsolatban álló szereplők magatartása összefüggésben áll egymással, így az iskolai mentálhigiéné eredményességéhez a rendszer szereplőinek, működtetőinek szintjén érdemes beavatkozni. A mentálhigiéné magára találásának idejét 1963-ban határozza meg a szerző, amikor az Államokban elnöki szinten készült javaslat országos közösségi mentálhigiénés (community mental health) hálózat kialakítására.

Erre az időszakra teszi Gerevich, amikor „nagykorúsításával” a mentálhigiéné leválik alaptudományairól, „a medicináról, a pszichológiáról és a biológiáról” (Gerevich, 1997, 37.). A humán szolgálatok gondolkodásmódjában bekövetkezett paradigmaváltás

¹ Ezek a következők: a személyiségfejlesztés, a pedagógusok, tanulók, szülők értékvilága, a pedagógusok nevelési feladatai, a feladatok teljesítésének feltételei, a diákok és a felnőttvilág (a gyermek- és ifjúsági kultúra). További szempontok a szocializáció iskolai keretei, tevékenységei, a tanítás és tanulás szervezése az iskolákban, a pedagógiai kultúra és a tanulóhoz való igazodás, valamint a tanítás-tanulás infrastruktúrája (Golnhofer, 2006).

– ezek: az egészség-betegség fogalom komplementer voltának felismerése az 1950-es években, a pozitív mentálhigiéné definíciójának bevezetése, valamint a terápiás beavatkozások helyett a mentálhigiéné térnyerése az elsődleges megelőzésben - az iskolai mentálhigiéné helyét is kijelöli az aktuális társadalmi szükségleteknek is megfelelő primer prevenció (Gerevich, 1997) területén. Fenti gondolatok térnyerése a mentálhigiéné önálló paradigmaként való értelmezéséhez vezet el, melyet Kézdi Balázs a mentálhigiéné szakmai legitimációjaként értelmez az 1980-as évek Magyarországon (Kézdi, 1999, In: Simon, 2021). Helyet kér magának az iskolai mentálhigiénében az egészségpromóciós szemlélet, a megelőző mellett a fejlesztő stratégia, mely a test-lelki jóllétet tekinti céljának (Grezsa, 1998, Buda, 1998, Kézdi, 1999, In: Simon, 2021). Buda Béla szerint az iskolai nevelés általánossá válása és időbeli kiterjedése, illetve a magyar lelki egészség védelme, a pozitív lelki egészség kialakulása, fennmaradása és fejlesztése miatt szükséges fókuszálni a lelki egészség, a lelki egészség megőrzésének kérdésére, az iskolai egészségfejlesztés feladataira (Buda, 2003a).

Közösségi támogató rendszerek

Caplan Közösségi Támogató Hálózatnak (Social Supportive Network) nevezi az egyént körülvevő azon szociális hálózatokat, amelyek védő-megerősítő, vagy megelőző szerepet töltenek be a személy életében. Minél inkább integrálódik egy ember e hálózatba, annál inkább tekinthető védettnek, vagy annál inkább képes mások számára támogatást nyújtani. A támogató hálózat lehetőséget ad továbbá arra, hogy az egyén önmagára vonatkozóan visszajelzést adjon és/vagy kapjon, validálja másokkal kapcsolatos elvárásait és társadalmi kommunikációs hiányosságokat ellensúlyozhasson. E hálózat Caplan (1974) által leírt szövetében az iskola a szervezett, hivatásos segítők közé tartozik. Csoportjában továbbá az egészségügy, a szociális ellátás, a közművelődés, a közbiztonság, az igazságszolgáltatás, az önkormányzatok és a média található. E szerveződések közös jellemzője, hogy a feladatokat ellátó szakemberek meghatározott, a foglalkozásukra vonatkozó szabályok szerint, javadalmaszást végeznek munkájukat.

Mentálhigiéné szempontról is fontos jellemzőként emeli ki Caplan, hogy a lakosság elvárásai elsősorban a hivatásos segítők felé irányulnak, ezért azok kapa-

citása rendszerint alatta marad az igényeknek (Caplan, 1974, In: Grezsa, 1998). A támogató intézmények kritikai megközelítésének tapasztalatait áttekintve, a megfelelő válaszok kimunkálása maga is támaszthat a segítők számára – önmaguk működésére fókuszáló - mentálhigiéné feladatokat. Például az érzelmi terhekre, a kapcsolódásokra összpontosító, a pszichológiai tartalmak mobilizálását segítő munkahelyi mentálhigiéné, a szakmai kérdésekre, elakadásokra rátekintő esetmegbeszélő csoportok. A humán segítők számára a személyiségben rejlő, a megküzdést elősegítő védőfaktorok kiaknázása mellett² az önreflektív gyakorlat, az önismereti munka a mindennapokban is szükséges működésmód, ha tetszik, szakmai elvárás. Fontos e gyakorlat és a beavatkozások rendszerszintű, az interdiszciplinaritás elvét is figyelembe vevő működtetése (Simon, 2021).

Az iskola a humán szolgáltatások rendszerében

Más, de a mentálhigiéné nézőpontot is szem előtt tartó megközelítésben az emberi változásokat célként kitűző szervezeteket a humán szolgáltatások közé soroljuk. Az iskola a humán intézmények elsődleges csoportjába tartozó, szocializációs és edukatív rendszer, melynek célja a személyiségváltoztatás vagy a viselkedésmódosítás (Gerevich, 1997).

A humán szolgáltatások rendszerének elemei között fokozatos az átmenet a szocializációtól a korrekció irányába. A szerző az elsődleges csoportba tartozónak tekinti azokat az intézményeket, csoportosulásokat, amelyek mindenkit elérnek, és értékek, célok, eszközök és szabályok hálóját alkotják. Az iskola mellett ilyen a kortárs csoport, a szomszédság, és az egyház is. A másodlagos csoport az átmeneti humán zavarokkal megoldható nehézségekkel foglalkozó, korrekatív jellegű szolgálatoké (egészségügy, igazságügy, szociális intézmények, gyermekotthonok, speciális iskolák, tanácsadók stb.), ezek nem érintik a társadalom minden tagját. A harmadlagos csoportba a nehéz problémákat korrigáló rendszer elemei tartoznak (elmeógyógyintézetek, javító-nevelő intézetek, börtönök). E rendszer elemeinek közös jellemzője a szerző szerint az, hogy stigmatizál és konzerválja a problémákat.

Az iskola mint szocializációs színtér

A humán szolgáltatások elsődleges csoportjába tartozó iskola hatóköre jóval nagyobb, mint a másik két csoporté. A társadalom mentálhigiéné szempontról

² Ilyen például a stresszel való megbirkózás képessége, a reziliens, a rugalmasan megküzdő magatartás vagy a mentálhigiéné promóciós szemléletben is megjelenő koherencia-érzés, mely a salutogenezis fogalmával kapcsolódik össze (Antonovsky, 1987; 1996), és amely nagyon leegyszerűsítve a „Hogyan maradunk egészségesek?” kérdésre adott válasz)

érzékeny indikátora Gerevich szerint az, hogy a szocializációs rendszerekben (család, iskola, kortárs-csoport, egyház) milyen mértékben folyik korrekció is, illetve hogy a korrekciós rendszerekben (egészségügy, büntetés-végrehajtás, javító-nevelő intézmények) mennyire válik szükségessé a kiegészítő szocializáció (Gerevich, 1997).

Egy másik értelmezésben a szocializáció három legfontosabb területe a család, mely elsősorban a szeretetre készít fel, a kortárs-csoport (a játékra szocializál) és az iskola (a munkára való felkészítés) (Reiff, 1967). E rendszerekbe különböző életkorban lépnek be a gyermekek és a kiegyensúlyozott fejlődés e három szintér kongruenciájának, illeszkedésének függvénye. A gondolat továbbfejlesztéseként vezette be Murrell (1973) a „rendszerközi akkomodáció” és a „pszichoszociális összhang” fogalmait. Előbbi a gyermek azon képessége, hogy a szocializációs rendszereket, azok hatásait összeegyeztesse magában. „Minél inkongruensebb rendszereket egyeztet össze a gyermek, annál jobb a rendszerközi akkomodációja” (Gerevich, 1997, 38.). Ha megbomlik a szocializációs rendszerek összhangja, akkor pszichoszociális hangzavar alakul ki, ezért Murrell szerint -, mivel a problémás viselkedés a pszichoszociális hangzavarból következik – nem a problémás gyermekről, hanem problémás rendszervizonyokról érdemes beszélni. E gondolatmenetet folytatva, nem feltétlenül az egyén patológiájáról, hanem inkább a szocializációs rendszerek viszonyának patológiájáról beszélhetünk. Előbbiek hasonló jelenséget írnak körül, mint amit a neveléstudomány a tanítás, illetve a pedagógusidentitás fentebb már említett kontextusfüggőségeként azonosít, illetve itt utalhatunk vissza a negyvenes évek amerikai felfedezésére, mely a gyermek problémás viselkedésének módosítását az anya szocializációjára gyakorolt hatásában látta.

Caplan (1974) figyelte meg, hogy azokban az iskolákban, ahol fejlett mentálhigiénés szolgáltatás működik, kisebb mentálhigiénés aktivitással dolgoznak a pedagógusok; és fordítva: a mentálhigiénés szolgáltatásokat nem (vagy alig) működtető iskolákban jellemzőbb a pedagógusok ilyen irányú aktivitása. Mindebből azt a következtetést vonta le, hogy a szakmai támogató hálózat ott fejlődik ki, ahol bekövetkezik a társadalom természetes szupportív hatásának sorvadása. Olyan iskolákat megfigyelve alkotta meg modelljét, ahol a pedagógusok a zavartalan szocializációhoz szükséges korrekciókat is elvégezték. Meg-

figyelte, hogy ezekben az intézményekben nem a tananyagot helyezték előtérbe, hanem a szilárd belső értékeket mutató, koherens magatartású pedagógust, aki nem csak oktató, hanem emellett megoldotta a gyermekek kríziseit, és családkonzultációt is tartott a nehezen alkalmazkodó tanulók szüleivel. Caplan modelljében ezért a pedagógus mintaadása, következetessége és szilárd értékrendje áll a középpontban (Caplan, 1974, In: Gerevich, 1997).

Gerevich nem csak szocializációs rendszernek, hanem mentálhigiénés erőforrásnak is tekinti az iskolát. Caplan nyomán szociokulturális erőforrásként is azonosítja, amennyiben e körben döntőnek tekinthetők „a lakóhelyi, közösségi és az adott kultúra szociális szerkezete által meghatározott hatások” (Gerevich, 1997, 36.). Így az adott területi egység elemeként ismeri fel az iskolát, és az iskolai mentálhigiénés beavatkozásokat a közösségi mentálhigiéné elemének, a közösségi intervenciós lehetőségek egyik szintjének tartja. Buda Béla a mentálhigiéné számára az egyik akció térként tekint az iskolára (2003a), amelyet a fiatalok olyan életszíntereként azonosít, ami a mentálhigiénés beavatkozások számára előnyt is jelenthet, mert a gyermekek életkor szerint formált csoportokban, hasonló testi, szocializációs, fejlődési, érettségi állapotban vannak jelen. Mentálhigiénés vonatkozással bír az jelenség is, hogy az iskoláztatással lefedett időszakban éri a diákokat a legtöbb jelentős – testi, lelki, szociális/kapcsolati - változás (Fodor, 2001).

A továbbiakban fő, de nem kizárólagos szempontként Buda Béla (2003a) felosztását követve mutatom be az iskola néhány olyan jellemzőjét, melyet a lelki egészség létrejötte szempontjából lényeges kiemelni.

Iskola és mentálhigiéné, iskola és lelki egészség

Az iskola a mentálhigiéné számára az egyik akció tér (Buda, 2003a), esély a lelki egészségvédelemre, értékek átadására, természetes és mesterségesen kialakított közösségei révén pedig a közösségnevelés utolsó lehetősége. Olyan meghatározó kapcsolatok helyszíne, melyek védelmet jelenthetnek a „lelki egészséget veszélyeztető külső hatásokkal szemben” (Fodor, 2001, 76).

A fizikális és mentális megbetegedések gyakoriságát csökkenti, ha az egyének olyan társas tömörülésekben működnek, melyek támogató rendszerként hatnak. Az ilyen csoportosulások (support system) jellemzői, hogy az egyént sajátos individuusként

kezelik, személyes módon érdeklődnek iránta, az ő nyelvét beszélik, nyílt elvárásokkal vannak irányában, nyíltan minősítik teljesítményeit és benne a jutalmazás és büntetés egyaránt működik (Kömlösi, 1997). A támogató csoportokat jellemző mozzanatok közül a segítők, mint az egyén számára fontossá vált emberek arra törekszenek, hogy a „rájuk bízott” személy a saját lelki erőforrásait mobilizálja; a feladatokat felosztják a segítők és a rászoruló között; különböző jellegű támogatásokkal (eszköz, pénz, tanács) azt célozzák, hogy az egyén javíthassa a saját problémamegoldó készségét (Caplan és Killilea, 1976, In: Kömlösi, 1997).

Szervezett mentálhigiénéről nem lehet beszélni az iskola lelki egészségvédelemben betöltött oktató-nevelő munkájának, jelentőségének felismerése nélkül. Mint kapuőröknek, a pedagógusoknak is felértékelődött a szerepe a lelki egészségvédelmi küldetésük beteljesítésében (Kézdi, 2003). A lelki egészség nézőpontjából számos tényező játszik szerepet abban, hogy eredményesnek tekinthessük az iskolát. Ilyen komponens például az, ha az iskolai teljesítménnyel kapcsolatos stressz csökken, a kompetenciaérzés és az önhatékony-érzés emelésével növekszik az önértékelés. Lényeges továbbá, hogy a megszerzett kompetenciák transzferálhatóak, azaz más területeken is eredményesen alkalmazhatóak legyenek. Valamint, a lelki egészséget támogató tényező az is, ha az iskola a tanulók számára képes rangot és elismerést biztosítani az osztályban, vagy akár az intézmény szintjén is (Buda, 2003a). Az életképességek szempontjából is fontos a tanulás megtanulása, hiszen az részben elősegíti az önszabályozást, hatékonyabbá teszi a feladatok reális átlátását, és a koherencia-érzéshez szükséges „saját tevékenység feletti uralom, kontroll érzését” váltja ki, így örömforrássá válik (Buda, 2003a, 15.). A biztonságos környezet megtapasztalása, a visszajelzések, a kielégítő kapcsolatok, a nem kizárólag a hiányokra fókuszáló tanári visszajelzések, a történések bejósolhatósága, vagy azok befolyásolásának lehetősége a már említett koherencia-érzés további elemei. Ezeket a mozzanatokot részben biztosíthatja az iskola, részben – ezen körülmények megteremtésével – támogatja a stressztűrő képesség és a rugalmas megküzdés képességének (reziliencia) fejlődését (Simon, 2019).

Fontos adalék e kérdéshez, hogy egy személy a felnőtté válásával milyen pályáivet képzel el magának. Ezek, mint mentális konstrukciók ugyanis befolyásolják az életet, azt, hogy a fiatal milyen ismereteket sajátít el

egy-egy szociális helyzetben. A deviáns kamaszok lehetséges énjai negatívabbak, mint a szociális térhez jól alkalmazkodó fiatalokéi és azokat az ismereteket részesítik előnyben, amelyek hozzátartoznak lehetséges énjük szerepkészletéhez. Fontos tudni, hogy a negatív pályáivet emellett olyan pedagógusok is meghatározhatják, akikkel a diákok nem kívánnak azonosulni (Révész, 2018). Ezért mondhatjuk egyrészt azt, hogy az iskola esély a lelki egészségvédelemre (Fodor, 2001). Másrészt a lelki egészség szempontjából mindennek az a további jelentősége, hogy az iskola kompenzálhatja a családi eredetű problémákat és azok következményeit – a családi traumákat, a családingerszegénységét, a hátrányos társadalmi helyzetből adódó kihívásokat -, és elősegítheti a társadalmi felemelkedést, például a sikerélmény megtapasztalásával, az önértékelés stabilizálásával (Buda, 2003a).

A lelki egészség gondozásához az iskola azzal tud még hozzájárulni, ha törődik mind a diák, mind a pedagógus lelki elfáradásával, túlterheltségével, a tanárok kiégésének veszélyével. Érzékennyé teszi a pedagógusokat a saját lelki egészségük gondozására, védelmére. Az iskolai stresszhelyzetek a pedagógusok személyközi kapcsolatainak fejlesztésével, a külső feltételek javításával is mérsékelhetőek. A támogatási formák a közösségi mentálhigiéné elvi kereteibe illeszkedően, a pedagógusközösség lelki egészségének javítását segíthetik elő. Lényeges körülmény, hogy az iskola az intézménnyel kapcsolatban lévő szereplők között a szülőkkel is együttműködésben tudjon funkcionálni, bennük partnert lásson.

Mentálhigiénés szempontból az iskola feladatai közé tartozik az emberi személyiség fejlődésének elősegítése, az önismeret fejlesztése, az esetleges zavarok (családi ártalmak, iskolai ártalmak) megszüntetésének elősegítése. Ide tartozik még az emberi kapcsolatok kulturáltságának fokozása, a kiscsoportokon – osztályok, tantestületek -, illetve a szervezeten belüli kommunikációs és interakciós viszonyok humanizálása, a segítség, a tolerancia gyakorlatának kialakítása (Buda, 2002 In: Hegedűs, 2006).

Buda az iskolai mentálhigiéné lehetséges területe közé sorolja továbbá a tananyagba épített mentálhigiénés oktatást, a mentálhigiéné prevenciós tevékenységet, a korrektív programokat, az önismeret fejlesztését, az önsegítést és a kortárssegítést. E területhez tartozik szerinte a mentálhigiénés pedagógiai munka, a tanári személyiség erősítése, védelme, a szupervízió,

iskolai szervezetkonzultáció, szervezetfejlesztés, a szülőkapcsolatok befolyásolása, a nyitás más közösségek felé. Buda szerint a szülőkapcsolatok és a lokális közösségekkel való kapcsolatteremtés révén az iskola a közösségi mentálhigiéné centrumává válhat (Buda, 2003a).

A pedagógiai mentálhigiéné munkát részben az iskolában jelenlévő egészségvédelem, a mentális egészség fenntartását célzó érték közvetítés jelenti. Második feladatként a személyiségfejlesztés emelhető ki. Harmadikként említhetjük - a társas-lélektani viszonyok optimalizálásának részeként - az ezt szolgáló magatartás- és szokásrendszer kiépítését, mely a diákoké mellett a pedagógus munka lelki egészségvédelmét is jelenti. Az iskolai mentálhigiéné szűkebben az általános mentálhigiéné tevékenységek speciális, a diákokra fókuszáló ismeretekre és gyakorlatra vonatkozó kerete, szemlélet és tevékenységi terület, amely a lelki egészség, mint érték védelmét, a lelki-kapcsolati kultúra fejlesztését tűzi ki célul (Fodor, In: Schüttler, 2001).

A mentálhigiéné szemlélet az iskola vonatkozásában a pedagógia, a nevelés, a tevékenységrendszer egy sajátos értelmezési kerete, szervező elve (Schüttler, 2001). Kiterjedhet bizonyos problémamegoldási, viszonyulási módok összehangolt gyakorlatára. Ilyenek például az empátia, a pozitív átértelmezés, áttervezés, a kommunikációfejlesztés (Buda, 2003a). Bagdy és munkatársainak pedagógus pályaszocializációs csoportkísérletei kimutatták, hogy a segítő foglalkozásokban fontos alapkészségek az empátia, az elfogadás attitűdje és a kongruencia, melyek kiscsoportos foglalkozások keretében hatékonyan fejleszthetőek (Sallai, 1996, Bagdy, 1996b).

A pedagógus számos kollégával együttműködve láthatja el a lelki egészségvédelemmel kapcsolatos feladatait. Az egészségfejlesztő iskolában az iskolán belüli kapcsolati rendszer is megfelelő, jó a nevelőtestületi klíma (a szervezeten belüli komfortérzés, a munkahelyi közérzet és a légkör) (Golnhofner, 2006). A nevelőtestületi klímát meghatározó tényezők a pedagógusok pályaszerep, elhivatottsága; a szereplők (vezetés, nevelők, diákok) egymáshoz való viszonya, illetve az iskola társadalmi környezete és az iskola kapcsolata (Tímár, 2006, In: Simon, 2019). Támogató szerepet tölt be az iskolában az osztályfőnök mellett az iskolapszichológus, a fejlesztő pedagógus, a gyermekvédelemmel foglalkozó kolléga, a mentálhigiéné

segítő, az iskolai szociális munkás, a kortárs segítők, a diákönkormányzat, a szabadidő szervező, habár nem minden intézménynek van arra lehetősége, hogy mindegyik segítő szerepben alkalmazzon munkatársakat. A segítők segítésére jól alkalmazható módszerek a mediáció, a szupervízió és az esetmegbeszélő csoportok, amelyek a nevelési-oktatási problémák, elakadások tisztázásának segítésére szolgálnak.

Egészségnevelés az iskolában

Az iskola egyik fontos mentálhigiéné feladata az egészségneveléssel függ össze. Az egészségnevelés a betegségek megelőzésére irányuló ismeretek átadását, bizonyos, e körben szükséges készségek kialakítását jelenti. Szemléletében kiemelt jelentőséget kap az egészségre értéknek tekintő emberek nevelése, akik - éppen ezért - fontosnak tartják az egészség megtartását.

Az egészség megőrzésére irányuló kezdeményezések nem a betegségek megelőzésére irányulnak, hanem képessé teszik az egyént az egészségük feletti kontroll gyakorlására. E folyamatot nevezi Buda egészségpromóciónak (Buda, 2003a). A folyamat célja a testi-lelki-szociális jóllét állapotának elérése, mely már nem csak szemlélet, hanem utóbb önálló, a gondolkodást, a világlátást meghatározó paradigmává vált (Kézdi, 1999, 2003). A promotív megközelítés a bajok megelőzése helyett annak a szemlélete, hogy miképpen maradjunk egészségesek (Antonovsky, 1987; 1996; Buda, 2002). E paradigma további jellegzetessége, hogy a személyiségfejlődést meghatározó csoportok, közöttük a pedagógusok, mint az ún. mentálhigiéné kapuőrök (gate keepers) stratégiai fontosságát hangsúlyozza (Kézdi, 2003).

Az egészségpromóciós és/vagy prevenciós programok célja az egészséget biztosító, illetve erősítő értékek és folyamatok előmozdítása, támogatása (Greza, 2001). E folyamatban felértékelődik az iskola jelentősége, amennyiben előtérbe kerül a proszociális értékek átadása, illetve olyan minták nyújtása, amelyek elősegítik például a közösségi integrációt és követhető életmintát adnak. Az egészségnevelési folyamatok az egészséget károsító magatartások visszaszorítására, a megelőzésre, az egészség-promóciós programok az egészségmagatartás bátorítására, annak kialakítására, megőrzésére, érték közvetítésre, szemlélet- és személyiségformálásra irányulhatnak. Részben a nevelés egészét átható, követendő és követhető minta kínálásával, részben a tervezett nevelési folyamatok része-

ként olyan programok révén valósulhat meg, amelyek világossá teszik a probléma meghatározását követően az elérendő célokat, az ehhez illeszkedő feladatokat, a beavatkozás direkt és indirekt (közvetett) módszereit (Fügedi, 2018). E programok figyelembe veszik továbbá a tanulók életkorát, szükségleteit és a konkrét pedagógiai szituációt, a pedagógusok felkészültségét, valamint az értékelés módszereit is. A célok megvalósítását támogató módszerek a szokások, a magatartás, a meggyőződések formálására irányulhatnak egyéni és közösségi szinten is.

Személyiségfejlesztés az iskolában

Az iskolai mentálhigiéné második fontos területe a személyiségfejlesztés. A mentálhigiéné olyan interdiszciplináris szemlélet, amely szükséges minden, a személyiségével dolgozó szakember számára, hogy hatékonyan, embertársai és saját lelki fejlődése érdekében tudja végezni munkáját (Fodor, 2001), töltsse be hivatását. Az iskolai egészségnevelés kulcs-szereplője a pedagógus, hiszen munkájából adódóan lehetősége van a diákok életszemléletének alakítására, támogathatja a problémamegoldás kreatív módozatainak elsajátítását, segítheti a proszociális, életigenlő érékek elsajátítását, és szerencsés esetben ez az egész iskola értékeivel, a társadalom nézeteivel egybehangzón történik (Greza, 1998).

A pedagógus személyiségfejlesztő - személyiségen az ember sajátos, egyedi lélektani rendszerét értve, mely sajátos kompetenciák, viselkedés, belső önszabályozási képességek és érzelmi elaborációs módok segítségével teszi lehetővé a külvilághoz való alkalmazkodást. A személyiség szocializációja a környezeti minták alapján bekövetkező spontán tanulás és szándékolt nevelés során következik be. A fejlesztés azt jelenti, hogy „az átlagos nevelésen, ill. a fejlődés várható ütemén túlmenő képességgyarapodás, ill. integrációfokozás következik be, amely a személyiség fokozott önállóságát és hatékonyságát teszi lehetővé a szociális térben” (Buda, 2003a, 161-162). A szociális tér lehet az iskola, a kortárs csoport, a család, a tágabb környezet is, így az iskolai nevelés egyben tudatos és célzott beavatkozások nyomán, erre létrehozott környezetben zajló fejlesztés is. Ez azt jelenti, hogy a pedagógus az oktató-nevelő munka hatására bekövetkező, a szokásosnál nagyobb mértékű fejlődést érhet el a fejlesztéssel meghatározott teljesítményre vagy lelki rendszerállapotokra vonatkozóan (Buda, 2003a). A pedagógiai szituációkban jelentős fejlesztő hatások

rejlnek, még a pedagógus tudatosságának esetleges hiányában is. A pedagógus ugyanis ismeretközvetítő, ismeretet átadó szerepe mellett a személyiségével, a viselkedésével spontánul hat. Jobban, mint oktatósi-nevelési technikáival, vagy a gyakorlatát meghatározó szemléletének teoretikus háttérével (Sallai, 1996). Nem lehet ugyanakkor az oktatás-nevelés folyamatában elvonatkoztatni attól, hogy a pedagógusra ne hatna valamilyen pedagógiai elmélet, módszertan. Sőt: a pedagógia-módszertani ismereteken alapuló tudatosság elvárás a pedagógus működésével kapcsolatban. Itt utalok vissza Caplan Gerevich által idézett gondolataira a nevelési-oktatási intézmény és a pedagógus iskolai szocializációs szintéren betöltött szerepére: a szilárd belső értékeket mutató, koherens magatartású pedagógus értékközvetítő, korrekciós tevékenységére (Caplan, 1974, In: Gerevich, 1997).

A pedagógus személyiségfejlesztő munkája jól leírható pszichológiai elméletek és ezek emberképének választása szempontjából (Sallai, 1996, Buda, 2003a), melyek végső célja általában az iskola emberi rendszerének fejlesztése. Ha egy-egy emberkép, nevelési elvrendszer, és ehhez illeszkedő módszeregyüttes köré épül az iskolák értékvilága, és így kínál választhatóságot, könnyebb az eligazodás a különböző szereplők számára. Az iskolákra sokszor jellemző ugyanakkor az eklektikus gondolkodásmód, a különféle módszerek alkalmazása az egész szemlélet, az elméleti háttér ismerete nélkül (Sallai, 1996). A pedagógiai rendszer határfokát jelentősen ronthatja, ha nincs a pedagógusok között konszenzus a nevelési elvek, módszerek alkalmazásában, de egy-egy elhivatott pedagógus munkája pozitívan is hathat a rendszer működésére. Külön kiemelendő ezért az iskolai szervezetfejlesztés, szervezetkonzultáció jelentősége (Buda, 2003a).

A gyermekek, tanulók optimális fejlődésének elősegítéséhez Sallai Éva a *pedagógusmesterség* terminus technikust használja, mely értelmezésében teoretikus háttérrel egybefogott, a pedagógus személyisége által meghatározott, sajátosan strukturált a viselkedésben is megnyilvánuló ismeretek, jártasságok, készségek, képességek és attitűdök összessége. Mentálhigiéné szempontból is lényeges tehát, hogy az ismeretátadó, -közvetítő pedagógusképet felváltsa „a gyerek optimális fejlődését segítő, a személyiségéből fakadó gazdag eszköztárral dolgozó tanár képe” (Sallai, 1996, 21.). A személyközpontú szemlélet a tanárt facilitátornak tekintti, és a mások jóváhagyásának kiérdemlésére fókuszáló magatartás kiépítése helyett, a diákok által

kezdeményezett cselekvésekre, az önrányításra, a megfelelő ismeretek részben önálló megszerzésére, a hatékony együttműködésre, a saját, szocializált célkitűzések megvalósítására helyezi a hangsúlyt (Rogers, 1986, In: Sallai, 1996).

Az iskola mint életszintér, az iskola társas-lélektani helyzetének optimalizálása

A harmadik fontos mentálhigiénés feladat az iskolában a társas-lélektani helyzetekkel, a társas interakciók optimalizálásával, a gondolkodás, az érzelmek, attitűdök megismerésével, alakításával függ össze. Az iskola ugyanis – egyebek mellett - szociális viselkedést és ezzel szoros kölcsönhatásban kommunikációt is tanít, míg számos deklarált és rejtett elemével maga is kommunikál. A viselkedéssel kapcsolatban az iskola mások mellett elláthatja a társadalmilag érvényes viselkedési normák közvetítésének feladatát, ilyen például a különféle szociális helyzetekben illeszkedő magatartás. Mivel a társas viselkedési kultúra szabályai nem teljesen egyértelműek hazánkban, az iskolának e terület fejlesztése során is adódnak feladatai.

Feladat lehet továbbá a tanuló saját értékeinek megfogalmazása és következetes képviselete. Jó tudni azonban, hogy a szociokulturális környezet normái és elvárásai az iskola ilyen irányú tevékenységét is befolyásolhatják. További iskolai feladat lehet az életkori szerepeknek megfelelő viselkedés és kommunikáció begyakorlása (alá- és fölérendeltség esetén, vagy az egyenrangú kapcsolatokban való diskurzus), a szerek, barátságok, vonzások, az elismerés vagy az elutasítás, a kirekesztődés, a frusztráció, a konfliktusok esetén a megfelelő, hatékony kommunikáció és viselkedés elsajátítása, továbbá a testséma, a testkép, az önkép változásainak feldolgozása. A társas viselkedés területén az önkontroll, az indulatszabályozás, az kudarcfeldolgozás, a problémamegoldó képesség, a megküzdési (coping) technikák elsajátítása, illetve a tanár-diák viszony, a diákok egymás közötti kapcsolatai, és az iskolai élet tovább szereplőivel való kapcsolat is e körbe tartozó mentálhigiénés feladat.

A keletkező problémák feldolgozása esetén részben a pedagógus szilárd meggyőződésére, értékítéletére, következetességére számíthatunk, részben őszinte érdeklődésére a tanulók problémái iránt. Illetve hasznos lehet az érintett pedagógusok rendszeres szakmai konzultációja, válogatás a szép számmal fellelhető módszertani szakkönyvek közül, azok megosztása

egymással, vagy továbbképzések látogatása az egyes témák alaposabb megismeréséhez, a meglévő kompetenciák aktualizálásához.

Irodalom

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.

Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*. Oxford University Press, 11-18.

Bagdy, E. (1996a). Hivatás és személyiség. In: Bagdy (szerk.): *A pedagógus hivatásszemélyisége. Egy pályaszocializációs kísérlet tanulságai*. KLTE Pszichológiai Intézet, Debrecen, 34-42.

Bagdy, E. (1996b): A hivatásra nevelés. Pályaszocializáció a pedagógusképzésben. In: Bagdy (szerk.): *A pedagógus hivatásszemélyisége. Egy pályaszocializációs kísérlet tanulságai*. KLTE Pszichológiai Intézet, Debrecen, 42-55.

Bagdy, E. (2000). Fejlődéslélektan az életfolyamaton át. *Pszichoterápia*, IX. évf. 2000. augusztus, 263-296.

Berliner, D. C. (2005): Szakértő tanárok viselkedésének leírása és teljesítményeik dokumentálása. *Pedagógusképzés*, 3. 2. 71-91. URL: http://5mp.eu/fajlok2/mrazik/berliner_www.5mp.eu_.pdf Letöltés: 2015. 03. 23.

Berne, E. (1984). *Emberi játszmák*. Háttér Kiadó, Budapest

Brickell, H. M. (1961). *Organizing New York State for Educational Change*. New York State Education Department, Albany.

Buda Béla (2002): *A mentálhigiéné szemléleti és gyakorlati kérdései* (Újabb tanulmányok). Budapest, TÁMASZ.

Buda, B. (1998): *Elmélet és alkalmazás a mentálhigiénében. Újabb tanulmányok a mentálhigiénés szemlélet és az elsődleges megelőzés témaköréből*. TÁMASZ Alapítvány, Budapest

Buda, B. (2002). *A mentálhigiéné szemléleti és gyakorlati kérdései*. Animula, Budapest.

Buda, B. (2003a): *Az iskolai nevelés – a lélek védelmében. Az iskolai mentálhigiéné alapelvei*. Nemzeti

- Tankönyvkiadó, Budapest
- Buda, B. (2003b). Iskolai mentálhigiéné. Álmod, dilemmák, lehetőségek. In: Kézdi Balázs, (szerk.). *Iskolai mentálhigiéné. Tanulmányok*. Pro Pannónia Kiadói Alapítvány, 13-33.
- Budavári -Takács Ildikó (2011): A tanácsadás szociálpszichológiája https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_A_tanacsadas_szociálpszichologiaja/ch05.html
- Caplan, G. (1964). *Principles of preventive psychiatry*. Basic Books, New York.
- Caplan, G. (1970). *The theory and practice of mental health consultation*. Basic Books, New York.
- Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health*. Behav. Publ., New York.
- Caplan, G. és Killilea, M. (1976): *Support Systems and Mutual Help: Multidisciplinary Explorations*. Grune & Stratton Inc.
- Erikson, E. H. (1965). *Childhood and Society*. Penguin Books, Harmondsworth, Middlesex.
- Erikson, E. H. (1991). Az életciklus az identitás epigenezise. In: *A fiatal Luther és más írások*. Gondolat, Budapest.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. Chicago, University of Chicago Press.
- Fodor G. (2001). Az iskola: esély a lelki egészségvédelemre. *Új pedagógiai szemle*, 51. évf. 5. 76-79.
- Fügedi, B. (2018). *Az egészségnevelés tudományterületi szintézise*. Habilitációs dolgozat, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem, Eger.
- F. Várkonyi Zsuzsa (2015). *Sors és sérülés*. Háttér Kiadó, Budapest.
- Gennep, A. van (1960). *The Rites of Passage*. University of Chicago Press, Chicago.
- Gerevich József (1997): *Iskolai mentálhigiéné*. In: Gerevich József (szerk.): *Közösségi mentálhigiéné*. Animula, Budapest.
- Golnhofer Erzsébet (2006): Az iskolák belső világa In: Golnhofer Erzsébet (szerk.): *Az iskolák belső világa, A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése*, 6. kötet, HEFOP. 3.3.1. 6-13.
- Gordon, Th. (1990). *A tanári hatékonyság fejlesztése. A T.E.T. -módszer*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Gordon, Th. és Burch, N. (2001). *Emberi kapcsolatok. Hogyan építhetjük. Hogyan rontjuk el*. Assertiv Kiadó.
- Greza, F. (1998): *Bevezetés a mentálhigiénébe. (Segédanyag posztgraduális mentálhigiéné képzésekhez)*. Magyar Testnevelési Egyetem Mentálhigiéné Osztály.
- Greza, F. (2001): *Az Oktatási Minisztérium Mentálhigiéné Szakértői Bizottságának tevékenysége*. Új Pedagógiai Szemle, 51. évf. 5. sz. 2001. május, 71-75.
- Grunder, H.-U. (1967). Initiation und Institution. Die Aufgabe der Schule im Kulturtransfer. In: *Neue Zürcher Zeitung*, 12/13. April, Nr 84.
- Hankiss Elemér: *A tanári pálya foglalkozási ártalmairól. Lehet-e példakép az ember napi huszonnégy órában át?* In: *Érték és társadalom*. 1977, 251-265.
- Hegedűs Judit (2006). A segítők segítése. In: Golnhofer Erzsébet (szerk.): *Az iskolák belső világa, A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése*, 6. kötet, HEFOP. 3.3.1. 48-71.
- Kálmán Orsolya (2013): A pedagógusjelöltek és pedagógusok nézetei – hazai kutatások nemzetközi kontextusban. In: Kotschy Beáta (szerk.): *Új utak a pedagóguskutatásban. Tanulmánykötet Falus Iván tiszteletére*. Líceum Kiadó, Eger. 81–104.
- Kézdi, B. (1999). A mentálhigiéné paradigmáiról. In: Bagdy Emőke (szerk.): *Mentálhigiéné. Elmélet, gyakorlat, képzés, kutatás*. Animula, Budapest, 11-19.
- Kézdi, B. (2003). Bevezető. In: Kézdi Balázs, (szerk.). *Iskolai mentálhigiéné. Tanulmányok*. Pro Pannónia Kiadói Alapítvány, 5-13.
- Komlósi, P. (1997). A család támogató és károsító hatásai a családtagok lelki egészségére. In: Gerevich József (szerk.): *Közösségi mentálhigiéné*. Animula, Budapest.
- Kozéki B. (1991). *Az iskolaethosz és a személyiségstruktúra kölcsönhatása*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Mearns, D. & Thorne, N. (2011). *A személyközpontú pszichoterápia és tanácsadás a gyakorlatban*, Budapest, Oriold és Társai, 2011.
- Nikitscher, P. (2015): Milyen a jó pedagógus? – Elvárások és az érzékelt valóság egy nagymintás diákkutatás eredményei alapján. *Educatio*, 24. évf. 1., 129-139.
- Nyitrai, E.; Harsányi, Sz. G.; Koltói, L.; Kovács, D.; Kövesdi, A.; Nagyányai-Nagy, O.; Simon, G.; Smohai, M.; Takács, N.; Takács Sz. (2019): Iskolai teljesítmény és szülői bevonódottság. *Psychologia Hungarica Caroliensis*, 7:2. 2-28.
- Péley, B. (2003). Beavatási rítusok az iskolában. In: Kézdi Balázs, (szerk.). *Iskolai mentálhigiéné. Tanulmányok*. Pro Pannónia Kiadói Alapítvány, 33-47.
- Révész Judit (2018): *A tanítás mint értelmiségi hivatás. Tanulmány a pedagógusok kollektív mobilitási*

esélyeiről. Közép- és Kelet – Európai Történelem és Társadalom Kutatásáért Közalapítvány

Rogers, C. R. (1986). *A tanulás szabadsága a 80-as években*. Magyar Pszichológiai Társaság, Szeged.

Rogers, C. R. (2004). *Válakivé válni. A személyiség születése*, Edge 2000. Budapest.

Rogers, C. R. és Freiberg, H. J. (2007): A tanulás szabadsága. EDGE 2000 Kiadó – OFI, Budapest.

Sági Matild és Ercsei Kálmán: A tanári munka minőségét befolyásoló tényezők, in Kocsis Mihály – Sági Matild (szerk.): *Pedagógusok a pályán*, Budapest, OFI, 2012, 9–31. http://dokumentumtar.ofi.hu/index_pedagogusok.html (Letöltés: 2013. 02. 26.)

Sallai, É. (1996). *Tanulható-e a pedagógus mesterség? A pedagógus mesterség tartalma és tanulhatósága, különös tekintettel a pedagógusszemélyiség alakulására*. Veszprémi Egyetemi Kiadó.

Sallai, É. (2006). Szakmai divatok és az iskola belső világa. *Új pedagógiai szemle*, 56. évf. 7-8. 116-123.

Schüttler T. (2001). A pedagógiai mentálhigiéné mint a nevelés új értelmezési kerete. Beszélgetés a pedagógiai mentálhigiénééről. *Új pedagógiai szemle*, 51. évf. 5. 5-16.

Sieber, S. D. (1975). Organized Influences on Innovative Roles. In: J. V. Baldrige, T. E. Deal (eds) (1975) *Managing Change in Educational Organizations*. McCutchen Publishing Corporation. Berkeley, California.

Simon, G. (2019). *A mentorálás elmélete és gyakorlata. A mentori kompetenciák attitűdelemei és a kezdő pedagógusok mentormodellek szerinti támogatása*, Károli Gáspár Református Egyetem és L'Harmattan Kiadó - Budapest, Magyarország.

Simon G. (2021). A mentálhigiéné, mentálhigiénés szemléletmód, a mentálhigiénés segítő. *Gondoskodás: Szakértelem és emberség*, 2021/1. sz. 52-56. URL: https://urlap.nszf.hu/wp-content/uploads/2021/11/Gondoskodas_ELEKTRONIKUS_OK.pdf

Szabó László Tamás (1988). *A „rejtett tanterv”*. Magvető Kiadó, Budapest

Szebedy Tas (2005). A pedagóguspálya néhány sajátossága és a foglalkozási ártalmak. Az iskola a szereplők együttműködésének függvénye. *Új pedagógiai szemle*, 55. évf. 7-8. 18-31.

Szivák, J. (2006): Kommunikáció az iskolában. In: Golnhofer Erzsébet (szerk.): *Az iskolák belső világa, A gyakorlati pedagógia néhány alapkérdése*, 6. kötet, HEFOP. 3.3.1.

Tímár, É. (2006). Tantestületi légkörvizsgálat, *Iskolakultúra*, 16., 3., 2006, 11–23.

Túri Zoltán: A pályaszocializáció helye a tanárképzésben, in Bagdy Emőke (szerk.): *A pedagógus hivatásszemélyisége. Egy pályaszocializációs kísérlet tanulságai*, Debrecen, KLTE Pszichológiai Intézet, 1996, 181–201.

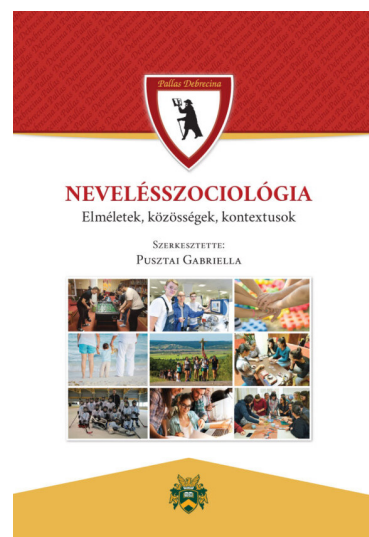
Vámos Gabriella (2010). Szakpolitikai implikációk, in M. Nádasi Mária (szerk.): *A mentorfelkészítés rendszere, próbája, a mentorképzés szakterületi előkészítése*, I. kötet, 2010, 15–31. http://pedagoguskepzes-halozat.elte.hu/?page_id=12 (Letöltés: 2013. 01. 31.)

KÖNYVISMERTETŐ

Nevelésszociológia

Elméletek, közösségek, kontextusok

Szerkesztette: Pusztai Gabriella – Debreceni Egyetemi Kiadó, 2020



Az első hazai nevelésszociológiai szakmunka, amely Kozma Tamás tollából jelent meg a hetvenes évek közepén, *Bevezetés a nevelésszociológiába címmel*, első ízben törekedett a nevelés társadalmi összefüggéseinek felvázolására. Akkortájt „a nevelésszociológia - mint tudomány - fogalmának meghatározása nem volt könnyű, mert még nem alakult ki egységes vélemény sem tárgyát, sem feladatait illetően” - vallotta a szerző. Az 1999-es bővített kiadás előszavában, mint fontos mérföldkő, már a nevelésszociológiának a felsőfokú pedagógusképzésben kivívott helyéről számolt be. A meghatározó alapot adó elindulás óta, a tudományterület erősödését jelezte a több átdolgozott és bővített kiadás. Emellett az elmúlt évtizedek során, más szerzők által jegyzett nevelésszociológiai kötetek is napvilágot láttak. A 2020-ban megjelent, Pusztai Gabriella által szerkesztett *Nevelésszociológia – Elméletek, közösségek, kontextusok* című könyv tizedik a magyar nyelvű nevelésszociológiaiak sorában. Egyik különlegessége, hogy tizenöt szerzője a Kozma Tamás által alapított debreceni nevelésszociológia iskola neveltje. A könyv a tudományterület kiemelkedő művelőinek, egy összetartozás-tudattal bíró kutatóközösségnek az alkotása.

A közös gondolkodás eredményeire építve, a szerzők három fejezetre tagolva kínálnak átfogó képet a nevelésszociológiai elméletek, a nevelés közösségei és a nevelés kontextusai témakörökben a legújabb nemzetközi szakirodalom tükrében. A mintegy 400 oldal terjedelmű könyv fejezetei további alfejezetekre tagolódnak, a tartalmi egységeken lépésről-lépésre vezetnek végig. A fejezetindító kulcsfogalmak meghatározásai, valamint a kérdések és feladatok, az olvasottak feldolgozását és a mélyebb elmélyülést hivatottak segíteni. A szerzők a fejezetek végén az ajánlott és felhasznált hazai és nemzetközi szakirodalom hivatkozáslistával a felsőoktatás

különböző szintjein tankönyvként való alkalmazását és a további tájékozódást kívánják elősegíteni.

Az első nagy tartalmi rész, a *Nevelésszociológiai elméletek* a nevelésszociológiai elemzéseket meghatározó néhány alapvető értelmezési keretet mutat be. A domináns teóriákat alternatív elméletekkel és értelmezésekkel ütköztetve, valamint új megközelítésmódokkal kiegészítve tárgyalja. A tanulmányok áttekintést adnak a nevelésszociológia szemléletmódjához legközelebb álló megközelítésről, amelyben az egyén szocializációja társas kapcsolathálóival együttes valóságalkotó tevékenység közben történik. Megismerkedhetünk a társadalomtudományban és az oktatáskutatásban használt tökefogalommal, az iskolai társadalmi töke megteremtésének kulcsszereplőivel, valamint a nemzetközi irányvonalakkal és hazai értelmezésekkel. Megtudhatjuk, hogy a tanulók iskolai pályáivét, több tényező mellett, a döntések is meghatározzák. Az iskolaválasztás kapcsán az empirikus kutatások eredményei arra hívják fel a figyelmet, hogy a különböző társadalmi réteghez tartozó szülők és gyermekeik eltérő mértékű információval rendelkeznek az adott oktatási rendszerről, annak mechanizmusairól, szerkezetéről, a választható iskolatípusok jellegéről. Ebből adódóan az feltételezhető, hogy a magasabb státusú szülők és gyermekeik több és körültekintőbb információhalmaz birtokában hozzák meg döntésüket a kiválasztott iskolatípusról. Rálátást kapunk a lányok és a fiúk látványos iskolai teljesítménykülönbségeit magyarázó koncepciókra. Ezt követően a férfiak és a nők jelenlegi oktatásbeli helyzetére összpontosítanak a szerzők. Megismerhetjük a férfiaknak az oktatásban újonnan jelentkező, valamint a nőknek a munkaerőpiacon továbbra is fennálló hátrányait, a nemi szerepek és a nemi szocializáció legfontosabb ismérveit, majd az ezekhez szorosan kap-

csolódó szegregáció kérdéskörét. A két nem iskolai teljesítményének és magas kultúrában való részvételének különbségeiről és a háttérben meghúzódó okokkal összefüggésben kimutatták, hogy bár az oktatás egyes területein a lányok még mindig hátrányos helyzetben vannak, de előnyük az oktatás összességében fennáll. A kutatások összességében arra utalnak, hogy a „társadalmi hátrányok ellenére sikeresen kibontakozó iskolai karrier” forrásait a személyes tulajdonságok és a környezeti tényezők együttesen biztosítják.

A könyv második része, amely terjedelmében a kötet leggazdagabb (kilenc tanulmányt felvonultató) egysége a nevelés közösségeit veszi sorra. A szerzők álláspontja szerint a nevelésszociológia központi fogalma nem a távoli, elvont társadalom. Ilyen tekintetben azok a hatások, amit nevelésnek nevezünk, a közösségek szintjéről érkeznek. A közösségek tehát a nevelés legfontosabb terepei, ezek sorában is első a család. Véleményük szerint a nevelés akkor jön létre, amikor a közösségek tagjai nemcsak találkoznak, hanem kapcsolathálóba szerveződnek, s ezek stabilitása folytán közös jelentéseket formálnak, majd az együtt megalkotott értelmezések visszahatnak rájuk.

Az Engler Ágnes által jegyzett *Családi közösségek* című fejezetben a család fogalmával, funkcióival és működésével ismerkedhetünk meg, a szocializáció szempontjából fennálló összefüggéseket tekinti át. A társadalomba való beilleszkedés záloga az elsődleges szocializációs közeg, a család és a másodlagos szocializációs közeg, az intézményes nevelés kapcsolatának hatékony együttműködése. A tanulók iskolai teljesítményében és magatartásában a családi háttérnek vitathatatlan a szerepe. Újabb kutatások sora mutat rá arra, hogy a család hatása a gyermekek teljesítményére nem csak a szocioökonómiai státus függvényében elemezhető. A család szerkezete, a családtagok között lévő viszony, a család légköre, a családban folytatott kommunikáció, a gyermekre fordított minőségi idő nem csak a teljesítményt és az iskolai pályafutást befolyásolja, hanem hatással van a gyermek testi - lelki fejlődésére is. A teljes családban való nevelkedés kedvez az értelmi intelligencia kialakulásának, de a kora gyermekkori családi körülmények a felnőtt társadalmi sikerességre is hatnak. A felnőttkori szakmai és magánéleti pálya sikeres kimenetele több összetevő függvénye, amelynek a származási család az egyik kulcstényezője.

A nemzeti kisebbségi közösségekhez tartozás folyamatában elengedhetetlen a kisebbségi közoktatásban való részvétel, amelyben kiemelten fontos szerepet játszik

az iskolaválasztás. A magyar közoktatás és felsőoktatás egyik meghatározó kérdése a roma/ cigány származású tanulók, hallgatók részvétele és eredményessége az oktatásban. A *Roma/cigány közösségek* című fejezet a szegregációs folyamatok vizsgálatával foglalkozik, az ezeket valamelyest befolyásolni képes folyamatokra, programokra fókuszál. Részletezi egyrészt a családi szocializáció jellegzetességeit, az iskolarendszerben működő szegregációt, az iskolai sikertelenség okait, másrészt feltárja az iskolai siker lehetséges okait is. A kérdéskörrel foglalkozó kutatások eredményei azt mutatják, hogy a magyar iskolarendszer alig képes csökkenteni a szegregációs és szelekciós folyamatokat, ami a romák alacsony iskolai végzettségének az újratermelődéséhez vezet. Azok a folyamatok lehetnek képesek csökkenteni a romák oktatási hátrányait (is), amelyek a társadalmi tőke működésével vannak összefüggésben, annak intézményes és nem intézményes, közösségi formáiban. Ezt követően a vallási szocializációnak a nevelés folyamatában betöltött kulcsszerepéről olvashatunk. A vallásosság és az iskolázottság kapcsolatára vonatkozó kutatási eredmények azt támasztják alá, hogy a vallási tőke nem csak a tanuláshoz való viszonyra, hanem az élettervekre és a hétköznapi magatartásmintákra is hat. A további fejezetek az önkéntes, a sportoló, a médiaértelmező és munkahelyi közösségeken vezetnek végig. A szerzők hangsúlyozzák, hogy az önkéntesség nem csak a tanulmányi eredményességre fejt ki pozitív hatást, hanem fejleszti a tanórán el nem sajátítható attitűdöket és képességeket is, amelyeket a tanulók az életük során, más területeken is tudnak hasznosítani. (például tanulásban, munkában, családdal történő együttlétkor). Szintén a társadalom egészére van kihatása a sportolásnak is, amely összekapcsolódik más társadalmi alrendszerrel. A médiára a nevelésszociológia elsősorban úgy tekint, mint az adott társadalomba való beilleszkedéshez vezető szociális tanulás fontos csatornájára, amely ráadásul a társadalmi méretű nevelés egyik legbefolyásosabb ágense. A munka, a munkavégzés az iskolán kívüli nevelés egy fontos szegmensként jelenik meg. A család munkával kapcsolatos magatartásmintái döntő hatással vannak arra, hogy a fiataloknak milyen elképzelései és elvárásai alakulnak ki a jövőbeni munkájukkal kapcsolatban. A pedagógusok szakmai közösségének azon jellemzőit tekinti át a zárófejezet, amelyek a döntéstől a karrier csúcsáig befolyásolják egy pedagógus szakmai életét.

A harmadik nagy tartalmi egység a nevelési kontextusokat mutatja be, amelyben a valóság makroszintű struktúrái jelennek meg az oktatás és nevelés folyama-

tában. A fejezetek részletes képet adnak arról, milyen tényezők határozzák meg és milyen időfelhasználási mintázatok jellemzik a különböző életkori, nemenkénti társadalmi csoportokat és a különböző régiók népességét. Az oktatási rendszer és az iskolázási folyamatok területi különbségeit feltáró kutatások azt igazolják, hogy a tanulmányi eredményeket, a továbbtanulási döntéseket, a pályaválasztást a család szociokulturális adottságai mellett a lakóhelyi település társadalmi, gazdasági feltételei is jelentős mértékben befolyásolják. Kiderül, hogy az értéktanulás egy olyan folyamat, amely a gyermek legfontosabb kapcsolataiban létrejövő minősítések sorozataként értelmezhető. Az értékek tanulásának folyamatában kiemelkedő fontossággal bír az azonosulás és a mintakövetés, amely az első életvekben leginkább a családhoz kapcsolódik, valamint a kívülről érkező megerősítések is fontosak lesznek. Az iskolaeredményességi kutatások többsége szerint a diákok iskolai teljesítményét elsőrendűen a szülői háttérük határozza meg, továbbá a tanári képesítés is jelentősen befolyásolja a diákok eredményeit, sőt a végzettségi szint is számít. A szakirodalom úgy összegezi, hogy azok a jó tanárok, akik képesek úgy alkalmazni szakmai tudásukat, ahogy az általuk tanított osztály, illetve az egyes diákok szempontjából a leghatékonyabb. Több kutatás is kiemeli az érzelmek jelentőségét az iskolai életben, ahogyan az iskolai légkör is része az iskolai dolgozók eredményességének. Abban az iskolában, ahol pozitív a légkör és a kommunikáció, vagyis ha megfelelő, bizalmon és értékegyezésen alapuló társas közeg alakul ki, jobbak a tanulmányi eredmények és kisebb a lemorzsolódási arány, tehát jobban hasznosul a társadalmi és emberi tőke.

Az ismertetett nevelésszociológia kötet jelentősége abban mutatkozik meg, hogy újszerű megvilágításban tárgyalja a hagyományokba beágyazott elméleteket. A szerzők egységes szemlélete eredményeképpen a könyv szerkezete könnyen követhető. A tankönyv jellegű használata okán érdemes lett volna mindegyik fejezet végén az elsajátítást megkönnyítő rövid összeggel ellátni. Tudományos hitelességében és gazdag szakirodalmi háttérével olyan tudásanyagot közvetít, ami mind a szaktudomány, mind a felsőoktatás, mind pedig az érdeklődő nagyközönség számára hasznos olvasmányt jelenthet, adott esetben továbbgondolására ösztönözve az olvasót

Kapdebó Ágnes

ABSZTRAKTOK

The antecedent and history of the National Institute for Social Policy

The main objectives of the Institute

The activities are managed by four Directorates. The **Directorate of Social Sector Related Trainings** tackles all trainings, retrainings and field trainings in the social sector in Hungary. It also operates an examination center and deals with the accreditation process of the relevant courses for professionals working in the social, the child protection field and in social institutions for the disabled. The Directorate works in the frame of two offices: *Office of Social-Sector Related Trainings and Coordination* and *Office of Retraining Qualification and Coordination* and the Workgroup of Operational Register. The department supervises the sector focused European projects. The director of the department is Tamás Spiesz. The **Grant Management Directorate** with its tender and grant management activities along with the basic rehabilitation services (for the visually-impaired) gives a professional contribution to the Ministry in order to achieve the relevant social policies. The department also guides the content related European projects. Zsolt Szilaj is the director being responsible for this Directorate.

The **Directorate of Social Care and Child Welfare Methodology** is the department dealing with these two domains helping the field with professional assistance, support and methodological development. This set of responsibilities were formed over two decades in the institutional system. The colleagues work either in the *Social*

Care and Child Welfare Office or in the *Child Protection Office*. Along with those the child protection „Green number” and the Social Sector Portal are also managed by this Directorate. The department is directed by Gábor Kun.

The basic role of the **Directorate of the Disability and Invalidity Management** is to foster the implementation of laws ensuring the equal rights for the disabled through its professional and methodological activities. There are two offices and a workgroup in the Directorate. The *Office of Professional Development of Rehabilitation* focuses on tasks related to the complex assessment, benefits and public administrative procedures for the persons with changed working capacity. In addition to that the office supports the employment rehabilitation services and organisation in the skill-development employment field with public administrative role and methodological support. The *Hungarian Sign Language Office* gives methodological support for the sign language interpreting services nationwide to secure the communication rights for the hearing impaired and deafblind persons. Besides the general tasks the Directorate coordinates autism-related activities and relevant European projects. Franciska Mikulás leads the department as the director.

SZERZŐINK

- Daczi Péter
munkaügyi szervező, EFOP-1.1.1-15 projekt szakmai vezető, Portál fejlesztésekért felelős munkatárs, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Farkasné dr. Gönczi Rita
gyógypedagógus, képzési menedzser, fogyatékosági ügyi referens, Fogyatékosági Igazgatóság, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Járvás Erika
közgazdász, referens, Képzési Igazgatóság, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Katona Krisztina
gyógypedagógus, vezető szakértő, Fogyatékosági Igazgatóság, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Kapdebó Ágnes
szociálpedagógus, neveléstudományi szakos bölcsész, szakpolitikai elemző, Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért
- Kundráth Jolán
személyügyi szervező, TB tanácsadó, foglalkoztatási rehabilitációs referens, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Kun Gábor
szociális munkás és szociálpolitikus, igazgató, Módszertani Igazgatóság, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Mengyi Írisz
szociálpedagógus, irodavezető helyettes, Képzési Igazgatóság, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Mikulás Franciska
szociálpolitikus, szociálpedagógus, igazgató, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Nagy Zsuzsa Anita
szociálpolitikus, foglalkozás politikus, irodavezető, Képzési Igazgatóság, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Nagy-Kozár Szilvia
pedagógus, irodavezető, Képzési Igazgatóság, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Dr. Simon Gabriella
pedagógus, mentálhigiénés szakember, szupervízor, egyetemi oktató, Károli Gáspár Református Egyetem Pszichológiai Intézet
- Spiesz Tamás
angol szakos bölcsész, főigazgató-helyettes, igazgató, Képzési Igazgatóság, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet
- Szilaj Zsolt
gyógypedagógus, rehabilitációs tanár, igazgató, Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet

Lektorálták:

Dr. Tóth Tibor, Spiesz Tamás, Kun Gábor, Mikulás Franciska, Rostáné Dr. Riez Andrea

