

## 4. SEKCIÓ

# Új eszközök, módszerek és megközelítések a segítő szakmákban

### Hegyesi Gábor összefoglalója a szekció munkájáról

A 4. szekció címe a TÁMOP program eredeti pályázatában is hasonló megfogalmazásban szereplő – és természetesen megvalósult – eredményekre utal, vagyis: **Új eszközök, módszerek és megközelítések a segítő szakmákban.**

A konferencia koncepciójának megfelelően a szekciót szervezők örömmel adtak teret és időt a programban részt nem vevő, de a szakmát eredményeikkel gazdagító új eszközök, módszerek és megközelítések képviselőinek – hallgatóknak és már a szakmájukat gyakorló szakembereknek, egyaránt. Ennek következtében egy hihetetlenül gazdag programot ülhettek – vitatkozhattak-beszélgethettek-nézthettek – végig a résztvevők, akik valószínűleg mégis úgy érezték, hogy semmire nem maradt elég idő. Így a blokk a bemutatkozások és megmutatások programjaként maradhat meg az emlékezetünkben, miközben – remélhetőleg – minél több módon hasznosulni és ismétlődni fognak a jónak talált **eszközök, módszerek és megközelítések.**

Az első program közvetlenül a kifejezetten érdekes plenáris ülés után, a fordítások miatt azonban alapos késéssel kezdődött, és ezt a címet viselte: **A minőség szerepe a szociális szektorban – jó és rossz tapasztalatok, érdekek és érdekeltek, tervezők és használók.** Szerző ugyanis a TÁMOP keretében dolgozott ki egy harminc órás, választható tárgyat, a **Minőségügy a szociális szektorban és szervezetekben** címmel. Az első, csoportos megbeszélés ehhez a témához kapcsolódott, amely pedig az alábbi előfeltevésekből indult ki:

A minőségi rendszerek szociális szektorba való bevezetésének igénye a többi területhez képest viszonylag későn, csupán tíz-tizenöt éve kezdődött el Magyarországon. Ebben az időszakban azonban több kormányzati program is lezajlott, és a szakma elméleti és gyakorlati képviselői anyagok sokaságát készítették el. Ugyanakkor nem történt meg az áttörés, mert a létrejött anyagok ugyan gazdagították a szakirodalmat, de a szellemiségük, javaslataik sehol sem érvényesültek, sőt, a szervezetek maguk is ambivalens módon viszonyulnak a „minőségirányítási rendszerekhez”. Miután az állam nem kívánt és nem tudott forrásokat biztosítani erre a célra, nem tette kötelezővé a rendszerek bevezetését, így a szociális szervezetek maguk döntötték el, hogy mit tegyenek. Sok szervezet – főként azok, amelyek ilyen vagy olyan ok miatt versenyhelyzetbe kerültek – érdekének tartotta, hogy valamilyen minőségirányítási-

minőségbiztosítási modellel rendelkezzen, mások viszont feleslegesnek, bonyolultnak, drágának, bürokratikusnak tartották ezt.

Éppen ezért a beszélgetés egyik céljával azt tűztük ki, hogy jobban megértsük, mi a folyton leálló „minőségi forradalom” oka, és tekintsük át, mégis mit értünk el az elmúlt években, és igyekezzünk értékelni a mai helyzetet a továbbfejlődés szempontjából. A nagyon sokirányú és komplex témakört a terv szerint több szakértő rövid bevezető előadása vezette fel, kifejezetten azért, hogy azután közösen megvitassuk a tapasztalatainkat. Be kell látnunk azonban, hogy alulbecsültük ennek időigényét, ezért már a szakértők bevezető előadásai is csak rohamtempóban hangozhattak el, és alig maradt idő ezek közös feldolgozására. Mindenesetre az a túl feszesre tervezett program keretein belül is kiderült, hogy a téma nagyon fontos, és hogy tele van megválaszolatlan kérdésekkel. Éppen ezért jó, ha az ott jelen nem lévők is megismerik a nagyon fontos témákat összefoglaló szakértők nevét és legfőbb gondolatait.

Az első előadó Kozma Judit, a Miskolci Egyetem egyetemi docense volt, aki ebben a csoportban az elmúlt évek legfontosabb kormányzati minőségügyi programja, a SZMI/NCSSZI TÁMOP 5.4.1 (Szociális szolgáltatások modernizációja) program volt vezetőjeként foglalta össze a program legfontosabb céljait, struktúráját, eredményeit.

Itt hívjuk fel a T. Olvasó figyelmét, hogy miután a program által létrehozott standardok és eredmények megismerhetők az intézet honlapján, itt most ezeket részletesen nem ismertetem. Ezután Havas Pálma, a Fővárosi Önkormányzat Kamaraerdei úti Idősek Otthona minőségirányítási vezetője a terep oldaláról elemezte az általuk bevezetett ISO 9001-es szabvány előnyeit és nehézségeit, a bevezetéshez szükséges vezetői elkötelezettség és a dolgozók általános, minőség iránti elkötelezettsége és a stabil személyzet fontosságát. Ez azonban egyre nehezebb, mert a minőségi munkavégzés feltételei, mint az egyre csökkenő központi költségvetési és felügyeleti támogatás, a megfelelő szakképzettség és a magánszektorral versenyképes bérek hiánya miatti fluktuáció hihetetlenül megnehezítik már a szervezeten belül is a minőségirányítási rendszer szakszerű működtetését. Ilyen körülmények között még fontosabbak az évenkénti elégedettségi felmérések és a közös intézményi minőségcélok megfogalmazása. Az ötödik éve tartó folyamatos megszorítások és elvonások azonban már kimerítették az intézmény tartalékait, és mindenki belefáradt az őket sújtó adminisztrációs és fizikai terhek növekedésébe, amelyhez nominális és reálbér kereset csökkenés is járul. A terhelhető kollégák jutalmazására rendelkezésre álló bértömeg pedig minimális.

Ebben a hangulatban Szabó Kálmán, a Szövetség a Kiválóságért Egylet szakembere próbálta biztatni a szervezeteket, hogy éljenek azzal a lehetőséggel, amelyet a kiválósági díjra való felkészülés kínál, mert ennek során módjuk nyílhat egy minőségirányítási rendszer kidolgozásra is.

Temesváry Zsolt, aki Kozma Judit kollégájaként vett részt a fenti programban, a számítógépes rendszer modernizációjáról beszélt, röviden. Azt, hogy ez mennyiben fogja szolgálni a kliensek, illetve a szociális szolgáltató szervezetek érdekeit, a jövő fogja megmutatni. *Hervainé Szabó Gyöngyvér*, a Kodolányi János Főiskola stratégiai rektorhelyettese arról számolt be, hogy a főiskola több, oktatási minőségdíjat is elnyert. Ők egy

sikeres pedagógiai minőségirányítási szakirányt dolgoztak ki és működtetnek a főiskolájukon.

*Péteri János* biztosítási szakértő a szociális és egészségügyi minőségi kultúra és együttműködés hiányáról beszélt.

E cikk szerzője pedig, mint a TÁMOP 5.4.4 program résztvevője, röviden jelezte a szociális minőségmenedzser tárgy bevezetésének tervét, amely halvány visszfénye a 2003-ban a minőségügy területén lefolytatott, másik nagy kormányzati próbálkozásnak, a SZOLID minőségi javaslataiban megfogalmazott programnak, amelynek akkor programvezetője volt. Az akkor készült szakértői anyagok szintén olvashatók az interneten, és ma is vállalhatóak.

Ahogy az lenni szokott: a hiány a kreativitásnak is kedvezett, ezért az idő szűke miatt torzóra sikeredett vita pótlására hirtelen megalakult a Minőség Klub, a témában érdeklődő és a későbbiekben a megkezdett beszélgetést folytatni kívánó résztvevők önkéntes továbbképzésére. Így sikerült feloldani a feszültséget, és jó szívvel folytathatóvá vált a program is. (A Klub azóta megtartotta első ülését, éspedig a Kodolányi Főiskola vendégeként, ahol Hervainé Szabó Gyöngyvér érdekes előadását hallgatták majd vitatták meg a jelenlévők.)

A minőségi panel után került sor *Sarcevic Bea*: Szociális szolgáltatások a Vajdaságban című előadására. A szerző összefoglalója az alábbiakban szó szerint olvasható:

**Sarcevic Bea:** Mindenkit más belső meghajtó erő motivál abban, hogy definiálja álmait, céljait és megmagyarázza cselekedeteit. Az én belső driverem a szerelmem a szülőhazám iránt. A Vajdaságban a 2011-es népszámlálás első adatai alapján több mint száztizenötezer emberrel kevesebben élnek, mint kilenc évvel ezelőtt, így a vajdasági lakosok száma nem haladja meg a két milliót sem (1 916 889 lakos).<sup>1</sup> A vajdasági magyarság száma is évről évre csökken. A kilencvenes évek elején majdnem ötvenezerrel többen vallották magukat magyarnak, mint a kétezres évek elején (2002-es népszámlálás: 339 461 vajdasági magyar lakos), ez a szám azonban várhatóan tovább csökken. Elfogynak a vajdasági magyarok. Gyenge a népszaporulat, magas a beolvadás, identitásvesztés és a kivándorlás. A vajdasági magyar nem hisz és nem bízik a pozitív változásokban, a politikában csalódott, bizalmatlan és félelmei vannak. Külhonorban látja a „jobb és szebb világot”. A Vajdaság Autonóm Tartományban huszonöt különböző etnikai csoport él és hat hivatalos nyelv van, amely sokszínűvé és még gazdagabbá teszi az országot és a térség kultúráját, de egyben nagyobb odafigyelést igényel a népcsoportok külön-külön kulturális, nyelvi, hagyományi és összetartozás tudatának ápolására.

A vajdasági lakosság átlagkeresete a Szerbia Nemzeti Statisztikai Hivatal adatai alapján adók és járulékok nélkül háromszázhuszonkét euró, 2012 januárjában (1 euró = 110 RSD). A minimálbér egy óra munkáért 0,8 euró, tehát napi nyolc óra munkáért havi 150 euró munkabér jár. 2010-ben mélyszegénységben élt a szerbiai lakosok 9,2 százaléka, és nekik kevesebb mint havi 77 euró bevételből kellett megélniük. A 2010-es

<sup>1</sup> Szerbia Nemzeti Statisztikai Hivatal adatai

Szerbia Nemzeti Statisztikai Hivatal adataiból kiderül, hogy a Vajdaságban átlagosan a munkanélküliség magasabb (24,2%), mint Szerbiában, ahol 23,7%. A 2011-es Statisztikai Hivatal adatai arról is beszámolnak, hogy Szerbiában ezzel együtt a Vajdaságban is a 25–39 év között a legnagyobb a munkanélküliség, ezen belül is a legszámottevőbb az állástalanok aránya. A legtöbb foglalkoztatott pedig a 35–54 év közötti lakosok között van. A „jövő generációja” cselleng, motiválatlan, reményvesztett, Pán Péterek. Munkámban fiatalokkal foglalkozom és nap, mint nap tapasztalom, hogy mekkora arányban terjed a deviáns magatartás, a rossz problémamegoldó modell és a kábító szerek, káros szenvedélyek.

Szerbiában 2011. április 12-én hatályba lépett az „új” Szociális törvény, és felváltotta a majdnem húsz éven át uralkodó „rég”i törvényt. A két törvény szerkezetében és tartalmilag is különböző. Fontos szerepet kap az etikai kódex, a kamara szerepe, fontossága és a jog gyakorlásának lehetőségei is. Az újonnan hatályba lépett Szociális törvény szociális szolgáltatásokat és anyagi támogatásokat biztosít a szociális védelemre szoruló polgárok és családok számára. A szociális szolgáltatások csoportjába tartozik:

- Értékelési és tervezési szolgáltatás: első interjú, kapcsolat felvétel, egyéni esetkezelés, és magába foglalja a kapcsolat felvételtől az állapot felmérésen és a szükségletek feltárásán keresztül a segítő folyamatot.
- Napi szolgáltatások közösségben: napközi, házi segítségnyújtás stb., vagyis olyan ellátások, amelyek segítik a szolgáltatást igénybe vevő családban maradását, és biztosítja számára a napközbeni ellátást.
- Támogató szolgáltatások az önálló életvitelre: ilyen a lakhatási támogatás, különböző képzések, személyes segítségnyújtás, képessé tétel az önálló életre, öngondoskodásra.
- Tanácsadó: terápiás, szociális és oktatási szolgálat, tanácsadás és támogatás a szülőknél, nevelőszülőknél és az örökbefogadó szülőknél. Fogyatékkal élők támogatása, a családi kapcsolatok fenntartása, család-egyesítés, család terápia, mediáció, SOS telefonok és egyéb tanácsadói és oktatási szolgáltatások.
- Szálláshelyi szolgáltatások: elsegíti a családban, intézményben, menhelyen való elhelyezést.

A következő anyagi támogatásokat sorolja fel az „új” törvény:

- Pénzbeli szociális támogatás
- Támogatás más személy ápolásáért
- Extra juttatás más személy ápolásáért, gondozásáért
- Munkára való alkalmassá tétel támogatása
- Egyszeri pénzbeli vagy természetbeni támogatás

A szerbiai és a vajdasági lakosok között is évről évre egyre többen igénylik a szociális ellátások valamelyik formáját. 2010-ben összesen több mint százötvenötezer vajdasági (155 852) részesült szociális ellátásban. A Vajdaságban 2010-ben 41 Szociális Központ és 27 Szociális Intézmény volt.

Munkásságom célja megismertetni a vajdasági ember életét, illetve feltárni és pontos képet kapni a szociális helyzetről. Előadásom második fele egy előkutatás részeredményeiről szól. A Szabadkai Városi Szoci-

ális Munkaközpont szociális szakembereivel készült fókuszcsoportos interjú célja a kutatás eredményeinek feltárása és a jövő lehetőségeinek megárgyalása volt. Fontosnak tartom, hogy ha arról beszélünk, miként is lehetne a szociális szektorra pozitívan hatni, akkor kikérjük az érintett szociális szakemberek véleményét is. Esetemben kiderült, hogy a szabadkai szociális szakemberek túlterheltek, hiszen nagy klienskörrel foglalkoznak (2011-ben 9966 személy igényelt szociális ellátást). Van olyan szakember, aki havonta négyszázötven rászorulóval is dolgozik. A Szabadkai Városi Szociális Munkaközpontban összesen huszonegy szociális munkás, hét pszichológus, hat pedagógus, egy speciális pedagógus, egy szociológus, öt jogász és tizennégy kisegítő szakember dolgozik. Gyakran nyelvi problémákkal küszködnek, hiszen Szerbiában csak Belgrádban van szociális munkás képzés és az is egyedül szerb nyelven. A vajdasági lakosok között pedig nem mindenki beszél folyékonyan a szerbet. A Szabadkán élő, kicsivel több, mint száznegyvenezer lakosból (140 358) az etnikai eloszlásban a magyar lakosok aránya a legnagyobb (57 092 lakos), ezért a Szociális Központ kénytelen fordítokat alkalmazni a nyelvi akadályok leküzdése érdekében. A szociális szakemberek elégedettek az „új” szociális törvénnyel, hiszen az az európai uniós trendeket követi, de a hatását még nem látják. A szociális szférában dolgozók nincsenek megelégedve, és, ha lehetőségük lenne, változtatnának: a továbbképzési lehetőségeken, a szociális szakma alulfizettségén és rossz hírneven. A szociális szakértők a Vajdaságban a legnagyobb szociális problémának tartják a szegénységet, a munkanélküliséget és az értéktelenség érzését, ami ezekből ered.

Eddigi kutató munkáim megerősítettek abban, hogy fontos lenne elkészíteni a Vajdaságról egy szociális problémákat feltáró térképet, amely a szociális szférában dolgozók, a nonprofit szektor és az érintettek véleményére támaszkodna. Ezenkívül nagy szükségét látom a magyar szociális képzés létrehozásának, az esetkezelés hatékonyabbá tétele érdekében. A szociális képzés a magyar ajkú fiatalok körében új reményt és lehetőségeket adna. (Az adatok forrásai: Szociális törvény 24/2011; Sarcevic Bea: *Pillanatkép a Vajdaságból Szociális helyzet a Vajdaságban*. Szociálpolitika szak MA szakdolgozat, 2012. Konzulens: Szécsi J.; Sarcevic Bea: *Szociális munkás képzés megvalósítási javaslata a Vajdaságban*. Projektelemezés, Szociálpolitika szak, 2012. Konzulens: Tausz K.)

Ezután az izgalmas, elméleti előadás után egy ízig-vérig gyakorlatias workshop következett. *Barcy Magdolna, Hegyi-Halmos Nóra és Kenderfi Miklós* vezetésével. Utóbbi jóvoltából egy érdekes játékban vehettünk részt: mindenki kapott egy családfa-rajzot, amelyet a saját családjának adataival tölthetett ki, majd részt vehettünk egy személyes benyomásokot tartalmazó beszélgetésben. A jelenlevők sok mindent ekkor érthettek meg a saját családjuk történetéből, illetve azokról a hatásokról, amelyeket a családjuk a saját életükre is gyakorolt, de mindezek mellett sokak számára egy általános „aha”-élményt is hoztak ezek a felismerések.

Ismét egy más műfaj következett: a *Szoclámpás csoport*<sup>2</sup> programja. A beszámolót a program felelőse, *Kondor Zsuzsa* és *Esztergályos Attila*, a csoport tagjai készítették. Íme, az ő összefoglalásuk:

„A csoport egy szociális munkás és szociálpolitikus hallgatókból álló, szakmai közösség. Célunk, hogy újgenerációs multimédiás eszközökkel rávilágítsunk a szociális szakmát érintő különböző kérdésekre, problémákra. Tevékenységünk során keressük azokat az új utakat, megoldásokat, amelyekkel a szociális munkát és a szociális problémákat közelebb hozhatjuk a laikusokhoz és az egyéb szakmák képviselőihez. A konferencián is ez a megközelítés volt számunkra az irányadó. Így került be a programunkba egy, a szociális munka és média kapcsolatát újragondoló rész, a *Szociopoly*, *Bass Lászlóval*, és a *Roll Dance Budapest Kerekesszékes Kombi Táncgyűttes*. Három videó is felvonult, a multimédiás vonalat erősítve, és sejtetve, hogy milyen sokféle célra is alkalmas lehet ez a fajta eszköz a szakmában. Két kisfilm foglalkozott magával a szociális munkával, eltérő szempontokat felvillantva. Az egyik a laikus, utcán elérhető tömeget kérdezte meg a szakmánkról.<sup>3</sup> A minta természetesen nem reprezentatív, de mélyen elgondolkodtatta a Szoclámpás csoportot arról, hogy hogyan lehetne a szociális munkát mint szakmát megismertetni a szélesebb közönséggel. Ennek nyomán a Szoclámpás csoport filmje, *Dezső Nóra*, *Varga Nóra* és *Esztergályos Attila* prezentációjával kiegészítve, igyekezett szakmai, de mégis közérthető választ adni, arra a kérdésre, hogy »Miről is szól szerintünk a szociális munka?« A videót mindezidáig több mint 1500-an nézték meg. Őszintén reméljük, hogy akik látták, azokhoz közelebb került a szociális szakma, és hogy sikerült elérnünk azt a célunkat, hogy minél pozitívabb színben tüntessük fel az ebben a szférában dolgozó nem mindennapi embereket. A harmadik videó, *Szajkó András* munkája pedig a szociális problémák közül a szegénység mélységeibe engedett betekintést, személyes élettörténetek bemutatásán keresztül. Szintén a mélyszegénységbe kalauzolt el bennünket *Bass László* a *Szociopoly* segítségével, ahol játszva tanulhattuk meg a szomorú leckét, hogy talán mégsem lehet olyan vidáman megélni ma Magyarországon a segélyekből.

A programok kiválasztásánál azonban nemcsak eszközeinkkel, de témaválasztásunkkal is próbáltunk reflektálni az aktualitásokra, ezért a programunk szerves részét képezte egy szociális munka etikai dilemmáival foglalkozó kerekasztal beszélgetés is. Fő témáink az elköteleződési dilemma, és a radikális szociális munka eszköztárának az Etikai Kódexhez való viszonyulása voltak. Meghívott vendégeink voltak *Pál Tibor* és *Ohly Éva* a 3SZ Etikai Kollégiumának képviselőitében, az *Új Szemlélet csoport*, a *Város Mindenkié csoport* és a *Szimpla csoport* képviselői. A résztvevők sokfélesége izgalmas vitákat eredményezett, amelynek nyomán a felek remélhetőleg jobban megértették egymás álláspontját, mint azelőtt. Fontosnak tartjuk azt, hogy a szociális szakmát érintő és megosztó dilemmák felszínre kerüljenek és a szakma képviselői és érdeklődők eszmét cserélnek ilyen és ehhez hasonló keretek között.

<sup>2</sup> A csoport kapcsolattartó felülete : <http://www.facebook.com/#!/Szoclampas>

<sup>3</sup> Elérhető a következő linken a film: <http://www.youtube.com/watch?v=rFN9uRmjk5I&feature=related>

Az intellektuális programok után, méltó lezárása volt a Konferenciának a sokszínűséget tovább erősítő Roll Dance fergeteges táncelőadása.”

### Barcy Magdolna – Kenderfi Miklós – Hegyi-Halmos Nóra workshopja

A zárókonferencia 4. szekciójában (**Új eszközök, módszerek és megközelítések a segítő szakmákban**) Barcy Magdolna, Kenderfi Miklós és Hegyi-Halmos Nóra tolmácsolásában a projekt I. „Munkaerő-piaci reintegráció területén nehézségekkel küzdőkkel kapcsolatos képzések” Módszerek modulblokkjának három tananyaga egy rövid workshop keretében mutatkozott be. A fejlesztés eredményeinek rövid bemutatása után a workshop munkája a munkaerőpiacon szükséges kulcskompetenciákra irányult, érintve az alapkompenciákat (írni-olvasni tudás, számolás képessége, szövegértés képessége), a generikus vagy általános képességeket, a társas- vagy interperszonális képességeket, az információs és kommunikációs technológia ismeretét, valamint az idegen nyelvek kompetenciáját.

A workshop fókuszában a pályaorientációs ismeretek kiemelkedő szerepe állt, hiszen a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok esetében gyakran szembesülünk azzal a problémával, hogy ezen ismereteik rendkívül hiányosak.

Barcy Magdolna arról beszélt a résztvevőknek, hogy miként alkalmazható a csoportokkal foglalkozó, fejlesztő és segítő módszereket bemutató tananyaga a gyakorlatban. Mikor és hogyan segítsünk? Hogyan hatnak a tréningek, mitől jó egy csoportvezető, mikor melyik csoportmódszert válasszuk? Milyen fejlesztő, támogató eljárásokhoz nyúlhatunk, ha egyéneket, s milyeneket, ha csoportokat vagy egész közösségeket akarunk segíteni? Az egészséges emberek fejlesztésére és támogatására szolgáló pszichológiai módszerek tárházát sorakoztatta fel, egyfajta színes ízelítőt adva a leglényegesebb műfajokból: az elméleti alapoktól a gyakorlati alkalmazásig, kiegészítve az egyes módszerek hatásmechanizmusaival, az alkalmazás körülményeivel is. Az elkészült tananyag alapján szó esett a segítő folyamat kereteiről, a segítő kívánatos attitűdjeiről és igen sokféle eljárásról (a team-munkától az önsegítő csoportokon át a workshopokig). Beszélgettünk tréningekről, személyiségfejlesztő csoportokról, interaktív tanulásról, tanácsadásról és szupervízióról, és olyan izgalmas rendezvényekről is, mint amilyenek a csoportanalitikus indíttatású, kis- és nagy-csoportokat váltó rendezvények (az ún. Tavistock-konferenciák vagy a magyar Pszichoterápiás Hétvég), amelyekkel a hatalom, a vezetés és a befolyás szerepét lehet kiválóan tanulmányozni. A közösségépítés változatos formái (pl. népfőiskola, párbeszéd körök), illetve az alternatív konfliktuskezelés (mediáció, resztoratív technikák) módszerei is szerepeltek a bemutatásban. Az előadást a csoportokkal foglalkozó hatásvizsgálatok eredményeinek felidézésével zárta a szerző, olyan kérdéseket feszegetve, mint pl. a „hogyan és mire hat egy csoport?”, „milyen veszélyei vannak a csoportoknak?”, illetve a „milyen csoportban lehet leginkább változni?” problémája.

A szóban forgó tanulmány hamarosan nyomtatásban is megjelenik az Akadémiai Kiadó gondozásában, *Csoportok mint a fejlesztés, segítés eszközei. Módszerek egyéneknek, csoportoknak és közösségeknek* címmel.

A *pályorientáció szerepe a társadalmi integrációban* című kötethez kapcsolódóan Kenderfi Miklós vezetésével egy pályaismeret bővítést célzó csoportfoglalkozáson vettek részt az érdeklődők. Az alkalmazott „Pályafa” eszköz egyfajta családfa, amely lehetővé teszi a felmenők és a rokonok foglalkozásainak vizuális megjelenítését. Az ábrán keresztül létrejön egy olyan, a családi hagyományokhoz is köthető pályalista, amelynek feldolgozása akár az önismereti elemek nézőpontjából (különös tekintettel az értékekre, érdeklődésre, vagy képességre), akár a szorosan vett pályaismeret nézőpontjából (tevékenység, eszköz, tárgy, kapcsolatok, munkaidő, végzettség, munkaerő-piaci helyzet, fizetés stb.) is elvégezhető.

Kenderfi Miklós *A csoportfoglalkozás mint a pályaismeret bővítésének lehetősége* című előadásában mutatott rá a projekt keretében összeállított kötet jelentőségére.

A hazai és a nemzetközi szakirodalom tanulmányozása során gyakran találkozunk olyan kifejezésekkel, mint amilyen pl. a „tudásalapú társadalom”, az „információs társadalom” az „életen át tartó tanulás” (lifelong learning, rövidítve LLL) stb. Ezek is jelzik, hogy a XXI. század új kihívásokat állít a felnövekvő nemzedékek elé. Világszerte tapasztalható, hogy a gazdaság fejlődésének következtében új szakmák születnek, régiek tűnnek el, az egyének alkalmazkodnia kell a változásokhoz, az átalakult munkaerő-piaci igényekhez. Ennek az alkalmazkodásnak egyik legjobb módja az, ha újra képzésbe lép és elsajátítja azokat az új ismereteket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy tudása piacképes maradjon. Élete során tehát újra és újra előfordulhatnak tanulási periódusok, és ezért alapvető, hogy tudjon önállóan tanulni, el tudjon igazodni az információáradatban, meg tudja szerezni és fel tudja újítani azt a képzettséget, amelyre az adott helyzetben szüksége van. Az utóbbi évtizedekben egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a pályaválasztás nem egy életre szóló, egyszeri, visszavonhatatlan esemény az egyén életében, hanem olyan folyamat, amelyben döntések sora várható, amelyben a változtatásra, megújulásra való képességgel kell részt vennie. Nemcsak a pályák fejlődnek, alakulnak át, hanem az egyén pályairányultsága is változhat az élete során. Mivel nem egy egyszeri, diszkrét pontnak tekintjük a pálya kiválasztását, ezért újabban a pályaválasztás fogalma helyett sokan célserűbbnek tartják a *pályorientáció* kifejezés használatát.

A pályorientáció a hazai szakmai köztudatban úgy él, mint valami tisztázott elmélet és gyakorlat, amely van és virágzik. Am ha közelebről vizsgáljuk, hamar kiderül, hogy mást-mást gondolunk erről. Legtöbbször a pályaválasztás szinonímjaként kezelik, vagy a szakmai orientációval keverik. Gyakran szolgáltatások kiterjedt hálózatát értik rajta, olykor a személyiségfejlesztő módszerek alkalmazását, máskor iskolai foglalkozásokra gondolnak, vagy készségekre és ismeretekre, amelyeket a fiatalokkal kell elsajátíttatni. Mindannyian egyetértenek viszont abban, hogy ez valamiféle ismeretszerzés, annak érdekében, hogy a fiatalok el tudjanak igazodni a világban, képesek legyenek tudatosan tervezni a pályájukat.

A kilencvenes évek derekától a pályaválasztás helyett a szakirodalom egyre inkább a pályorientáció fogalmát használja, amely már az élet-

pálya tervezés fontosságát hangsúlyozza. Ez azt jelenti, hogy a pályaválasztást folyamatként kezeli, amely a lényegénél fogva kisebb-nagyobb döntésekből épül fel. E döntéssorozatot nevezi a szakirodalom pályaaorientációnak. Szilágyi szerint ez a folyamat „a tanuló egyéni igényeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya kiválasztását, kiterjedt információnyújtás révén”. Akármilyen jellegű is az információ, a legfontosabb, hogy a fiatalok megtanuljanak célokban gondolkodni, pályát tervezni.

A pályaaorientáció tartalma röviden abban jelölhető meg, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatal folyamatosan ismerkedik önmagával, valamint tájékozódik a különböző pályákról és azok körülményeiről. Ide tartozik, hogy képet kap a munka világában kiemelt jelentőségű személyiségjellemzőiről, valamint a lehetőségeiről. A pályaaorientáció ismeretanyaga tehát pszichológiai alapokra épül, hiszen személyiségtulajdonságokat elemeztet.

A pályaaorientáció fogalma nem statikus, hanem a folyamatos változást, jó esetben a fejlődésbe vetett hitet sugallja. A pályaaorientáció végül is a pályák világában való tájékozódás, a személy egyéni igényeinek megfelelően. A pályaaorientáció tartalmilag tehát először a pályák, majd később a munka világában való eligazodásra felkészítő folyamat, amely azon az individuális szűrőn keresztül realizálódik, amely az adott személyiséget meghatározza, így elsősorban az érdeklődése, a képességei, a munkamódja és az értékei hálózatában. Mindezek alapján mondhatjuk, hogy a pályaaorientáció tartalma interdiszciplináris szemléletben tartalmaz pszichológiai, közgazdasági, jogi és munkatudományi ismereteket.

A pályaaorientáció korszerű értelmezése felerősíti az egyén felelősségét és szabadságát is az életpálya-építésben, amely egy olyan, egész életen át tartó folyamat, amelynek során az egyén fokozatosan megérti a munka világához való viszonyát. A folyamat tanítható és tanulható. Az életpálya-építésre való felkészítés olyan képességeket ad a személynek, amelyek ezt követően az egész élet során felhasználhatóak, az oktatási vagy a foglalkozási lehetőségek értelmezésekor, választásakor.

Több szerző is megfogalmazza a fiatal korban átfogó életpálya-építési program kialakításának igényét, hiszen ennek segítségével már a gyermekkortól kezdve szélesíthető a látókör. Ennek során tágulhat a tanuló pályaismerete, a képzésekről szerzett információik mélyülhetnek, így jobban megérthetik az iskola és a munka közötti kapcsolatot. Ez jelentené azt az alapot, amelyre a későbbi életszakaszokban támaszkodhatnának. Egy ilyenfajta program során az egyének megtanulják, miként mérjék fel a saját érdeklődési körüket, képességeiket, valamint ismerjék fel a számukra fontos dolgokat, és hogyan lássanak rá az ismereteik minőségére is. Dinamikusan változó világunkban az életpálya alakításához szükséges feltételek is folyamatosan változnak. A társadalomba való beilleszkedés záloga a változásokhoz való alkalmazkodás képessége. Az európai közösség foglalkoztatáspolitikája a rugalmas-biztonság (flexicurity) és munkavállalói alkalmazkodóképesség (adaptability) fejlesztésének előtérbe helyezésével reagált az új helyzetre.

A világméretű versenyben való helytállást, a társadalom tagjainak jólétét csak az emberi tudás szüntelen fejlesztésén keresztül lehet biztosítani. Amennyiben sikeresek és boldogok akarunk lenni, úgy törekednünk kell új és újabb tudások megszerzésére. Tudatosítani kell, hogy

életpályánk során akár többször is pályát módosíthatunk (vagy arra kényszerülhetünk), és ezek mind döntések sorozatával járnak együtt. Ennek megfelelően szükséges egy olyan humán szolgáltatási rendszer biztosítása, amely az LLL koncepciója és a változtató képesség elvárása alapján támogatja az egyént az életpályáján való boldogulásában. Ennek megfelelően a pályaorientáció új angol megnevezése a teljes életpályatámogatás érzékeltetésére a „vocational orientation” helyett „lifelong guidance” (LLG), ami életen át tartó támogató rendszert jelent. Ezt az egész szakmai életutat támogató pályaorientációt hívjuk magyarul életpálya-tanácsadásnak.

Az egyén számára ideális pálya megtalálása megköveteli a személyiségtulajdonságok és a választható foglalkozások széles körű ismeretét. A pályaválasztás előtt álló fiatalok vagy a pályamódosításra készülőkényszerülő felnőttek többnyire keveset tudnak önmagukról, és eleve szűkös ismerettel rendelkeznek a pályák világáról. Sokszor csak a felsorolás szintjén ismernek foglalkozásokat, alig tudnak valamit azok valódi tartalmáról, követelményeiről, miközben a gazdasági változások sora, a technika gyors fejlődése amúgy is folyamatosan alakítja, átszervezi a meglévő szakmai struktúrát. A pályát vagy képzést választó egyén számára egyre nehezebbé válik az, hogy segítség nélkül eligazodjék a foglalkozások között. A pályaismeret nagy jelentőséggel bír a pályaorientációs folyamatban, és mint objektív ismeret, támogatja a személyiségnek megfelelő pálya kiválasztását. A pályaismeret tehát az egyes pályák tárgyi és személyi tényezőinek, lényeges és jellemző tulajdonságainak, legfontosabb követelményeinek ismeretét jelenti, annak érdekében, hogy az egyén érdeklődése, képességei, munkamódja, munkához kapcsolódó értékei és a választott pálya megfeleltethetők legyenek egymásnak. Ezen ismeretek megszerzése egy igen széles körű, sokirányú tevékenység. A pályaismeret az orientáción belül eszközrendszerként jelenik meg. Eszköz, mert olyan információk rejlnek benne, amelyek szűkítik-tágítják a pályák körét. Ezen információk magukba foglalják a pályák, foglalkozások tartalmát, követelményeit. Az egyén személyiségének ismerete és a pályákra vonatkozó információk összhangja segíthet hozzá a legmegfelelőbb pálya kiválasztásához, a jó döntés meghozatalához.

A pályaorientáció folyamatának egyik kiindulási pontja lehet az egyén érdeklődése. A „szeretem az embereket” nyitó mondat első megközelítésben számtalan választható pálya lehetőségét kínálja, hiszen nagyon sok emberközeli foglalkozás létezik. Tovább haladva a vizsgálódásban, fel kell tenni a „hogyan?” kérdését is. „Bizonyos távolságból” pl. bolti eladóként vagy tanárként; vagy „meg is érinteném őket” masszörként, kozmetikusként; „akkor is szeretem őket, ha betegek, ha magatehetetlen gyerekek vagy öregek”; „tudnám-e gyógyítani őket orvosként, gondozni” ápolóként; „elfogadnám-e őket, ha fogyatékossgal élő személyek, tudnék-e gyogyepedagógusként, konduktorként dolgozni; szívesen foglalkoznék-e szociális munkásként pl. hajléktalanokkal?” bármilyen segítőként. A kérdésselvetés hatására a lehetőségek közül több is kieshet, mert pl. magasabb vagy alacsonyabb iskolai végzettségre törekszem, bizonyos élethelyzetektől idegenkedem, ugyanakkor újabb és újabb ötletek is felmerülhetnek. Hasonló változás figyelhető meg, ha más személyiségtulajdonságok vagy a pályákhoz kapcsolódó jellemzők, követelmények

oldaláról közelítünk a kérdéshez. A jó kézügyesség pl. sok foglalkozás gyakorlásához nélkülözhetetlen követelmény. Az, hogy végül valaki ezt a képességét, mint sebész, grafikus, fodrász, cukrász, vagy ötvös stb. hasznosítja-e, az az egyén egyéb képességeitől (pl. általános tanulási képesség), személyiségtulajdonságaitól valamint a választási lehetőségként felmerülő foglalkozások tartalmától, követelményeitől is függ. A pályaismeret segítségével lehet mérlegelni, hogy az egyén számára fontos értékek (pl. altruizmus, önérvényesítés, változatosság) mely foglalkozások gyakorlása során jelennek meg hangsúlyosan.

Az emberek jó része első megközelítésben a szabadban végzett munkát előnyben részesítené mindaddig, amíg nem szembesül azzal, hogy ez a munkamód szélsőséges, kedvezőtlen időjárási viszonyok között is, többségében kint folytatott tevékenységeket feltételez, pl. geológusként, kertészmérnökként, mezőgazdasági technikusként, erdőművelőként, vadászként. A munkamód ellentétpárjai között fontos kiemelni a nagyvonalú, illetve aprólékos munka kérdését. Többségében aprólékos munkamód jellemzi pl. egy fogorvos, egy könyvelő, egy villanyszerelő tevékenységét, ezekhez képest nagyvonalúnak tekinthetjük egy tanár, egy kertész vagy egy kőműves munkáját. A nagyvonalúnak tekintett foglalkozásokban is vannak olyan tevékenységelemek, amelyek aprólékos-ságot igényelnek (pl. a kertésznél az oltás, szemzés aprólékos munka) és viszont.

Az egyes foglalkozások jól leírhatók, jellemezhetők a végzett tevékenységekkel, a munkatevékenység során használt eszközökkel, valamint a munka anyagával. A tevékenység a pályaismeret hangsúlyos eleme, az adott foglalkozás váza, az abban végzett cselekvések szemléletes, pontos és részletes bemutatása. A tevékenységre jellemző igék sokfélesége képszerű módon mutatja be a foglalkozást, fontos kiindulópontja lehet az önismereti jellemzőkhöz való kapcsolódásnak is. Az ember akkor elégedett a munkavégzés során, ha ott olyan tevékenységekkel találkozik, amelyeket örömmel végez. A foglalkozások, munkatevékenységek különböző eszközök használatát igénylik. Ezek az eszközök lehetnek tárgyak, szerszámok, gépek, de ugyancsak munkaeszköz lehet a beszéd, a kommunikáció, a mások meghallgatása is. Az emberek általában azokkal az eszközökkel dolgoznak szívesen, amelyek használatában elég ügyesnek bizonyulnak. A munka anyaga lehet a nyersanyag, a munka folyamat közbülső anyaga és a munka eredményként létrejött késztermék is. A különböző anyagokhoz való viszony a pályaválasztás meghatározó eleme lehet. Nem véletlenül lesz valaki pl. épp kovács, pék vagy tanár, hanem azért, mert kihívást lát a fém megmunkálásában, szívesen dolgozik a lágy tésztaival, vagy számára a másik emberrel való foglalkozás a legvonzóbb.

A pályaismeret bővítésének célja, hogy a felsorolás jellegű, felszínes tudás helyett minél több foglalkozásról egyre mélyebb ismeretre tegyenek szert a döntés előtt állók. Az ezt célzó tevékenységek módszerei között szerepel többek között a felvilágosítás, az előadás, a filmvetítés, a pályaleírások bemutatása, látogatások szervezése, csoportos beszélgetés és a csoportfoglalkozás. Ez utóbbi hatékony módszer, amely változatos, színes, új megvilágítású lehetőséget teremthet a különböző foglalkozások tartalmának, követelményeinek, az azokban szerzett tapasztalatok, a

bennük rejlő lehetőségek megismerésére. A csoportfoglalkozások során a hangsúly nem a kész ismeretek átadásán, hanem a résztvevők meglévő ismereteinek mobilizálásán, képességeik fejlesztésén és szemléletének formásán van. A cél minden esetben az, hogy az adott célcsoporthoz igazodva, változatos munkaformákat és feladattípusokat alkalmazva, a pályák világával kapcsolatosan minél szélesebb körű információáramlás jöjjön létre.

A workshop harmadik előadója, *Hegyi-Halmos Nóra* röviden ismertette a hátrányos helyzetű felnőttekkel hivatásszerűen vagy önkéntes munkában foglalkozó szakemberek (szociális munkások, pedagógusok, andragógusok, önkéntes szociális segítők, ifjúságsegítők stb.) számára készített kötetét. A könyv célja, hogy andragógiai megközelítésben tekintse át a képezhetőség, foglalkoztathatóvá tétel kérdéskörét, valamint olyan módszertani eszköztárat adjon, amely a kliensek munkaerőpiacra való visszavezetését segíti.

A szerző az előadásában kitért arra, hogy a tudásalapú társadalom és gazdaság igényének megjelenése középpontba állította az élethosszig tartó tanulás kérdését, és elengedhetelenné tette a felnőttkori tanulást, a felnőttképzés stratégiai kezelését. A szakképzettség, az iskolázottság egyre nagyobb jelentőségű a munkahely megszerzésénél és megőrzésénél. A hagyományos értelemben vett iskoláztatás ideje nem elegendő ahhoz, hogy a társadalom széles rétegei -- tartósan, vagy időlegesen -- megállják a helyüket a munkaerőpiacon. A megoldás kulcsa mindenki számára a folyamatos tanulásban, a tudás menedzselésében, az ismeretek és kompetenciák állandó frissítésében rejlik. A képzetlen vagy alacsony képzettségű munkaerő fokozottan ki van téve a munkanélküliség és a társadalmi kirekesztés kockázatának.

Európa számos országában egyre inkább reflektorfénybe kerülnek a hátrányos helyzetű társadalmi rétegek, főként azok, amelyek eddigi életútjuk során nem tudtak szakképzettséget szerezni, korán elhagyták az iskolarendszert, vagyis alulképzettek és rendszerint alulmotiváltak. Számukra a munkaerőpiacon való elhelyezkedés és foglalkoztathatóvá tétel első számú feltétele a felnőttkori tanulás, a felnőttképzés által kínált át- és továbbképző programokon való sikeres részvétel. A felnőttkori tanulás sikere azonban attól függ, hogy a felnőttoktatók képesek-e a rendszerint tanulási kudarcokkal érkező felnőtt tanulók tanulási képességeit felmérni és fejleszteni, illetve motiválni őket a kitartó tanulásra.

A *Foglalkoztathatóvá tétel és képezhetőség fejlesztése* című tananyag tartalmaz alapvető andragógiai ismereteket (az andragógia fogalma, célja, feladata és intézményrendszere; a felnőtt tanuló speciális jellemzői, tanulási képessége, motivációi, sajátos időszerkezetük; a felnőtt oktató speciális kompetenciái), munkaerő-piaci ismereteket (foglalkoztatás, munkaerőpiac, munkanélküliség alapkérdései; foglalkoztathatóság készségei, munkaerő-piaci alapkompentenciák; előzetes tudásbeszámítás kérdései), valamint módszertani fejezetében előadó és résztvevő központú, felnőttoktatásban, felnőttképzésben jól használható módszereket. *Hegyi-Halmos Nóra* ismertette a kötetben részletesen bemutatott, a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatására irányuló konkrét programot, valamint a megvalósult projekt tapasztalatait is.

*TÁMOP-5.4.4 és TÁMOP-4.1.2 zárókonferencia*

A Barcy Magdolna, Kenderfi Miklós és Hegyi-Halmos Nóra vezetésével megtartott workshop révén az érdeklődők bepillantást nyerhettek azokba a módszerekbe, amelyeket a közeljövőben az ELTE több karán meghirdetendő kurzusok keretében el is sajátíthatnak a hallgatók.