

Szarvák Tibor

Néhány gondolat a szociális továbbképzési rendszer modernizációjához

A TÁMOP-5.4.10-12/1-2012-0001 azonosítós számú „Szociális képzések rendszerének modernizációja” című kiemelt projektben 2012 tavaszán egy nagymintás ágazati felmérés készült¹ a továbbképzési irányok és problémák feltérképezésére. Háttértanulmányunk a szociális szféra (tovább)képzési igényeire koncentrált, és ezzel kapcsolatban fogalmaz meg néhány stratégia-inak vélt (vagy szánt) irányt.

A szak- és továbbképzési rendszer fejlesztésének dilemmái, ágazatfejlesztési és területi keretei

A személyes gondoskodást végzők száma² alapján azt látjuk, hogy az országban három területi-foglalkoztatási csoport rajzolódik ki. Az ellátási formák alapján a válaszadók 40 százaléka idősellátásban dolgozik, ezt követően a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ellátásban dolgozók szerepelnek a foglalkoztatási statisztikában. A földrajzi területek szemszögéből az egyik a keleti konvergencia régiók (ahol az Észak-Alföld régió és Borsod-Abaúj-Zemplén megye kiemelkedően magas foglalkoztatási aránnyal rendelkezik); másik a homogénebb (alacsonyabb foglalkoztatási kapacitással bíró) dunántúli régiók; valamint a szigetként kiemelkedő főváros és a Közép-Magyarország régió területe.

A humán közszolgáltatások átalakításának idején nagyon fontos, hogy a szakmákat összetartó erőről beszéljünk. A szakmai minimum (közös nevező) alapjait Kersting nagyon találóan fogalmazta meg (idézi Budai, 2010. 54. o.): az önzonosság, az identitás azt a szakmai esszenciát, azt a szakmai belső magot jelenti, amittől ez a hivatás hivatássá válik.

Csikszentmihályi Mihály pszichológus szerint ez az esszencia tulajdonképpen egy flow-élményként is értelmezhető, amely összefügg – többek között – a feladatra való koncentrációval, illetve az ismeretekkel, tudással.

Ismert azonban, hogy a flow (az esszencia) felfedezése és megtalálása nem mindig egyszerű. Ehhez a folyamathoz illeszkedik az életlen át tartó tanulás (life long learning) eszménye.

A szociális munkában nyitott identitásról beszélnek (pl. a már idézett Kersting), ami a jövőre irányul – egy élet során, állandó tanulási folyamatban az identitás folyamatosan változik.

A szak- és továbbképzés modernizációjának tulajdonképpen erre a kérdésre kell megfelelő választakat találnia. Mindezekén túl fontos az, hogy a szociális pálya megtartó erejét növeljük. Ennek (egyik) jó eszköze lehet az organikusan szervezett szak- és továbbképzési rendszer kialakítása/működtetése.

Egyenlőtlenségi dimenziók a szociális továbbképzésekben: földrajzi tér – ellátási terület – együttműködések

Regionális csoportosítás szerint elemezve adatainkat azt látjuk, hogy a foglalkoztatási és a továbbképzési arány között a legkevesebb eltérés Nyugat-Dunántúlon tapasztalható. Így elmondhatjuk, hogy ebben a három megyében korrelál leginkább a foglalkoztatás és a továbbképzések aránya a személyes gondoskodás területén dolgozók körében.

Érdekes, de a három megye statisztikai adatai alapján ebbe a csoportba sorolhatjuk az Észak-Magyarország régiót is. Sőt: kismértékben itt már továbbképzési „(túl)kínálat” is van. Hasonló tendencia jellemzi a Dél-Dunántúl régiót a továbbképzések eloszlása terén. A „túl kínálat” elérhetősége azonban kétségtelenül leginkább a fővárosban érzékelhető. Itt mutatóink között közel kétszeres különbség van. A továbbképzések aránya jócskán megelőzi a foglalkoztatottak arányát.

A két alföldi konvergencia régió mintáját mutatja a Közép-Dunántúl és a Közép-Magyarország régió is. Itt alapvetően az a jellemző, hogy a továbbképzési kínálat aránya kismértékben elmarad

a foglalkoztatottak arányához képest. A Közép-Magyarországon tevékenykedő munkatársak valószínűleg a továbbképzések piacán Budapesten válogatnak.

Kevésbé van ilyen cselekvésre módja az Észak-Alföld és a Dél-Alföld szociális terület munkatársainak. A foglalkoztatottak aránya mindkét régióban közel 3 százalékkal nagyobb, mint az igénybe vehető (felkínált) továbbképzési kínálat.

A régiós statisztikai átlag mellett hasznos, ha megnézzük a megyei mutatókat is. Itt azt látjuk, hogy vannak megyék (és problémák), amelyek kiemelt figyelmet (igényt) generáltak a területen.

Ilyennek tartjuk Borsod-Abaúj-Zemplén és Baranya megyét, amelyek tradicionálisan kiemelt szerepet kaptak (pl. a Csereháti és az Ormánsági kistérségre, valamint és a szerkezetátalakítási és a korai Phare-programokra gondolunk) az elmúlt 23 évben a társadalmi felzárkóztatás területén. Hasonló tendenciák voltak (és vannak) Szabolcs-Szatmár-Bereg és Hajdú-Bihar, valamint Csongrád megye vonatkozásában is.

Hangsúlyoznunk kell, hogy a fenti megyékben találhatunk egy jól működő megyeközpontot is, amely helyt ad felsőfokú szociális képzéseknek és az ehhez kapcsolódó párhuzamos képzéseknek is. Más megyékben igen alacsony a továbbképzési programok aránya. Az ebbe a csoportba sorolható megyék (Nógrád, Heves, Jász-Nagykun-Szolnok, Tolna, Békés, Bács-Kiskun) újra felrajzolták előtűnik a belső periféria fogalmát.³

Az ellátási formák alapján azt látjuk, hogy az idősellátásban, a fogyatékosellátásban, valamint

a gyermekvédelemben tevékenykedők körében marad el a továbbképzési arány az összes foglalkoztatotthoz képest. A gyermekjólét, a hajléktalanellátás, továbbá a pszichiátriai és szenvedélybeteg-ellátás a továbbképzési kínálatban magasan felülreprezentált volt. (1. táblázat)

Ha a szakmaközi kapcsolatokat⁴ hálózati együttműködéseként definiáljuk, akkor azt látjuk, hogy a legtöbb szakmaközi kapcsolattal a családvédelem, családgondozás, a hajléktalanellátás és a pszichiátriai és szenvedélybeteg-ellátás rendelkezik. A gyermekvédelem és a gyermekjóléti ellátások nem azt az ellátási területeket jelentik, ahol erős a szakmaközi együttműködés. Érdekes, hogy az aktív időskor korszakában az idősellátás az a terület, ahol a legalacsonyabb az interprofesszionális együttműködések intenzitása.

A továbbképzési tartalmak kidolgozása-kor fontos tudnunk, mely ágazatok kapcsolódnak be a szociális területhez leginkább és legkevésbé. A legintenzívebb kapcsolat az önkormányzati ügyintézőkkel, tisztségviselőkkel, illetve az egészségügyi ellátórendszerben dolgozókkal alakult ki, de viszonylag erős a viszony a bűnüldözési szervek munkatársaival, illetve a közoktatásban dolgozó pedagógusokkal is. Nem aktív, de létező kapcsolatrendszert mutat fel a személyes gondoskodást nyújtók almintája a munkaügyi szervezetekben, illetve a nonprofit és egyházi szférában tevékenykedőkkel. Viszonylag alacsony mértékű az igazságügyi hivatalokkal, bíróságok munkatársaival történő együttműködés.

1. táblázat

Személyes gondoskodást végzők száma ellátási területenként és a 2006–2010 között igénybe vehető továbbképzések megoszlása

Ellátási forma	Intézményben dolgozók aránya (2011-es foglalkoztatási adatsor) %	Továbbképzési arányok
Fogyatékosellátás	12,90	9,3
Gyermekjóléti ellátás	14,11	21,60
Gyermekvédelmi ellátás	12,65	9,9
Hajléktalanellátás	1,67	5,9
Idősellátás, idősügy	40,65	8,7
Pszichiátriai és szenvedélybeteg-ellátás	6,37	19,7
Egyéb; vagy különböző ellátási formákat magukban foglaló ellátások	11,64	24,78

Forrás: TÁMOP 5.4.10. Megvalósíthatósági tanulmány. Kézirat.



A nonprofit és az egyházi szférával való kooperáció leginkább a hajléktalanellátásban, legkevésbé pedig a gyermekjólét területén volt számottevő. Tartalomfejlesztési irányként említhetjük azt, hogy a munkaügyi szférával való viszony a támogatott munkahelyek kapcsán erősödhet a fogyatékosellátás területén dolgozók körében (olyan irány lehet ez ezen az ellátási területen, mint a hajléktalanellátásban az ún. kiléptető házak világa); valamint az aktív időskor (és a generációk közötti szolidaritás) fogalmának terjedésével a pedagógiai tudás és ismeretek befordulása is fontos lehet.

Mindezekén túl fontos lehet a jövőben a pasztorációval kapcsolatos tartalmak megismerése is, hiszen az egyház társadalmi és fenntartói tevékenysége a szociális szféra intézményeit is elérte.

Képzési tartalmak, továbbképzési irányok

Közel 2500 fő támogatta azt, hogy konfliktuskezelés témában induljon továbbképzési tartalom a szakemberek számára. A második legnagyobb támogatási számmal (2054 fő) a kiégés megelőzése szerepelt. A harmadik leginkább támogatott téma (1960 fő) az agresszió kezelése és feloldása volt.

Az országos kutatásunkban leginkább támogatott területek visszaköszöttek a korábban idézett észak-alföldi szükségletfelmérésben is.⁵

A szociális ágazatot monitorozó tavaszi felmérés képzési preferenciái alapján tartalom-elemzés segítségével vetettük össze az elkészített tematikákat.⁶ Ebben azt láttuk, hogy a tematikák leginkább az életvezetéssel, konfliktuskezeléssel, az együttműködés és kommunikáció fejlesztésével, esetmegbeszélő, esetfeldolgozó technikák elsajátításával, valamint a kiégés csökkentésével kapcsolatos preferenciákat tükrözik vissza.

Összegzés

A felmérés során a tavaszi kutatás által prioritizált továbbképzési ismeretek tükrében a továbbképzési tartalmakat alapvetően a felsőfokú szakképzéshez (esetleg BA-szinthez) közelítő tudásátadásnak gondoljuk, amelynek fő feladatai:

- a miértekre való friss, korszerű ismerteken alapozott reagálás;
- új gyakorlatok, modellek megismerése;
- a „híd szerep” (döntéshozók-kliens; képzők-szociális ágazati intézményrendszer között) erősítése, menedzselése;

- a kiegészítés elleni lépésként a szakmai identitás újrafogalmazása, megerősítése.

A 2011-es foglalkoztatási statisztika⁷ szerint Közép-Magyarország, a főváros, illetve Észak-Alföld és Észak-Magyarország azok a területek, ahol a szociális ágazat munkatársai magasabban reprezentáltak. Különösen a keleti konvergencia régiók azok, ahol a szakmai identitás meghatározó elemei közé a depriváció területi és társadalmi piramisai is bekerül(het)nek.

Itt idézzünk fel felmérésünkben egy, a továbbképzések megújításának új útjaival kapcsolatos adatot: a válaszok kétharmadát (76%) egy tartalmi és földrajzi egyenlőtlenségi tényező (az ellátotti csoportokhoz kötődő továbbképzési tartalmak hiánya a megyében) és egy tartalmi tényező (modern, korszerű szemléletet hordozó tananyag-tartalmak hiánya) jellemzi.

A (belső) periféria gondolathoz (jövőképhány, aspirációs problémák stb.) visszatérve azt mondhatjuk, hogy a képzések (mint kommunikációs csatorna) biztosítása tulajdonképpen az innovatív gondolatok rendszerbe juttatását jelentik.

Mindez eredmény- és hatásmutatóként hozzájárulhat a szociális képzések és területek modernizációjához, illetve a szakma megtartóerejének növekedéséhez, és az alacsonyabb fluktuációhoz is.

Ferge Zsuzsa a 2008-as válság előtti töprengő gondolataiban⁸ már előrevetítette azokat a problémákat, amelyekkel a szociális ágazat munkatársai találkozhatnak. Így az általunk

kiemelt földrajzi területeken a szakmai identitást újrafogalmazó és megújító képzési-továbbképzési lehetőségekre fokozottan szükség van. Az eredményesebben és a képzési tartalmakkal, formákkal rugalmasabban funkcionáló szociális továbbképzési piac növeli a munkaadók (főként az állam!) és munkavállalók versenyképességét, vagyis egészségesebbé válhat a segítő szakmák terén is a munkaerőpiac működése.

Irodalom

Csikszentmihályi M. (2009): A fejlődés útjai – A harmadik évezred pszichológiája. Nyitott Könyvműhely. Budapest.

Budai I. (2010): Húsz év után – önkritikusan. In: Esély 2010/4. 51–82.o.

Ferge Zs. (2007): Üzenet a szekszárdi iskolának. <http://3sz.hu/tartalom/magyarorszag-szocialis-szakemberek-kepzeseseert-egyesulet>

Kersting, J. H. (1996): A szociális és a pedagógus szakma azonosságai és különbségei. In: Budai István – Somorjai Ildikó – Tordainé Vida Katalin (szerk.) (1996): Szociális képzés európai szinten – hazai viszonyok között. Vitéz János Római Katolikus Tanítóképző Főiskola – Széchenyi István Főiskola, Esztergom–Győr, 24–29.o.

TÁMOP 5.4.4. 09/2 B TÁMOP pályázati konstrukció szükségletfelmérése az Észak-Alföld régióban. Kézirat.

TÁMOP 5.4.10. Megvalósíthatósági tanulmány. Kézirat. 2012.

Jegyzetek

- 1 A tavalyi év tavaszán zajlott felmérést web alapú kérdőív kiküldésével oldottuk meg. Közel minden második címzett (52%) küldte vissza válaszait. A címlistákra 6606 db e-mailt küldtünk ki, 3433 db válasz érkezett.
- 2 Országosan közel 64 000 fő volt 2011-ben a szociális ágazat munkatársainak létszáma.
- 3 „A továbbképzések száma az elmúlt 5 évben olyan módon alakult, hogy a válaszadók 66%-a vett részt valamilyen képzésen. Ez azt jelenti, hogy a munkatársak harmada nem jutott el semmilyen képzésre. Ha figyelembe vesszük, hogy a kollégák több mint 5 éve dolgoznak az ágazatban, akkor ez különösen kedvezőtlen adatnak tekinthető”. TÁMOP 5.4.4. 09/2 B TÁMOP pályázati konstrukció szükségletfelmérése az Észak-Alföld régióban. Kézirat.
- 4 Az interprofesszionális kapcsolatokkal a kiemelt projekt második eleme foglalkozik részletesen.
- 5 Az első három téma sorrendje: konfliktuskezelés – kiegészítés csökkentése – ellátottakkal, hozzátartozókkal való kommunikáció. Forrás: TÁMOP 5.4.4. 09/2 B TÁMOP pályázati konstrukció szükségletfelmérése az Észak-Alföld régióban. Kézirat.
- 6 A tematikákat rövid tartalmuk alapján soroltuk be a 29, webes kérdőívben említett képzési preferencia közé.
- 7 TÁMOP 5.4.10. Megvalósíthatósági tanulmány. Kézirat. 2012.
- 8 „...Nem vagyok benne biztos, hogy elég szilárdra építettük a szakmánkat... Nem tudom, hogy a leendő és a már dolgozó szociális munkások megfelelően fel vannak-e készülve a kihívásokra, és azt sem, hogy megfelelően kidolgozottak-e azok az eszközök, amelyek segíthetnének nekik, hogy a klienseket – és őket magukat is – körülvevő nagyon nehéz körülményekkel megbirkózzanak...” (Ferge Zsuzsa 2007. november 8. Idézi Budai I. 2010/4).