

# Mihálka Mária: Duális képzés a szociális munkában? A bevezethetőség vizsgálata a Dél-Alföld régióban

## Absztrakt

A tanulmány a Szegedi Tudományegyetem Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar Szociális Munka és Szociálpolitika Tanszék által 2015-ben lefolytatott TÁMOP 4.1.1. F-14/1/KONV-2015-0006 „*Munkaerő-piaci igényekre támaszkodó gyakorlat-orientált képzések, szolgáltatások a Szegedi Tudományegyetem fókuszában*” című pályázati program keretein belül, a duális képzés bevezethetőségének vizsgálatát tűzte ki célul a szociálismunka-képzési területen. A szerző a témában megvalósult szakmai műhelyek, vizsgálatok eredményeinek bemutatására vállalkozik.

**Kulcsszavak:** duális képzés, szociális munka, bevezethetőség, általános szociálismunkás-képzés, specializáció, munkaerőpiaci igények, elméleti és gyakorlati kompetenciák

## Bevezetés

A duális képzési forma egyre több szakma életében jelent meg az elmúlt évek során, Magyarországon mint új út, új lehetőség az elméleti és a gyakorlati tudásanyag integrálása érdekében. A szociális munka, mint erősen gyakorlatorientált rendszerű képzés, komoly kihívással találta szembe magát, és felmerült a kérdés: új út, új lehetőség-e a duális képzés hazánkban a szociálismunka-képzési területen is? Dilemmáink feloldásának érdekében az adaptálási lehetőségek feltárására vállalkoztunk a Dél-Alföld régióban a TÁMOP 4.1.1. F-14/1/KONV-2015-0006 „*Munkaerő-piaci igényekre támaszkodó gyakorlat-orientált képzések, szolgáltatások a Szegedi Tudományegyetem fókuszában*” című pályázati program keretein belül.

A vizsgálatot megelőzően külföldi és belföldi tanulmányutak révén tájékozódunk a hazai és az európai duális képzési gyakorlatokról, ezek kapcsán az alábbi fontos képzési elemeket hangsúlyozták ki a duális képzés szereplői, a képzés során felhalmozódott tapasztalataik alapján:

- A hagyományos és a duális rendszerű képzések közötti legjelentősebb különbségként megfogalmazódott, hogy a duális képzésben részt vevő hallgatók az elméleti tudásukat a munkahelyen eltöltött, a képzés teljes időszakát végigkísérő duális gyakorlati idő alatt elmélyítik, kibővítik, és olyan gyakorlati tudásra, módszerekre tesznek szert, amelyekre a hagyományos képzési rendben részt vevő hallgatók egy része csak a képzés befejezése után – több hónap vagy több év elteltével –, az oklevél birtokában képesek.
- A duális képzésben részt vevő hallgató terhelése kettős: egyrészt a tisztán alapképzésben részt vevő hallgatókhoz hasonlóan, velük azonos időrendben vesznek részt az akadémiai képzésben, másrészt duális gyakorlati időt töltenek el vállalati/szervezeti környezetben, amely a főállású munkaviszonnyal azonos terhelést jelent számukra. Ebben a struktúrában a hallgatók az alapképzés éve alatt megszerzik a munkahely által igényelt készségeket (pl. kommunikációs gyakorlat, projektirányítási ismeretek, vezetési készség), megismerik a vállalat/szervezet kultúráját, s szocializálódnak ahhoz. Ez biztosítja azt, hogy a duális képzési rendszerből olyan versenyképes munkavállaló kerül ki a munkaerőpiacra, aki

azonnal – több hónapos vagy akár többéves betanulási idő és külön költségráfordítás nélkül – képes teljes értékű munkát végezni.

Megjegyzendő azonban, hogy az iskolai képzés (a duális képzés is) a szakmai szocializáció egyik (feltételezhetően az első) szakasza. Professzionális szakemberré hosszú idejű munkavégzés, újabb képzések, továbbképzések egymást követő szakaszai alapján válhat minden szakma képviselője. Továbbá felmerülhet kérdésként, hogy a szociálmunkás-képzés hallgatói, akik természetesen eltérő elméleti és gyakorlati kompetenciaszintekkel rendelkeznek, a kettős terheléssel hogyan birkóznak meg? Erre válaszul szolgálhat a képzésre való jelentkezés során a vállalati/szervezeti felvételi (amely a hallgatók kompetenciájának bemenetkor való készségét vizsgálja), illetve a képzésbe bekerülők esetében az oktatói és a tereptanári/mentori fejlesztés és támogatás, valamint az akadémiai képzésben is ismeretes előrehozott vizsga letételének a lehetősége.

### **A bevezethetőség vizsgálata I.: Workshop**

Az adaptálási lehetőségek első lépéseként a bevezethetőség vizsgálatának célkitűzésével a Dél-Alföld régióban működő szociális ágazat intézményeinek, szervezeteinek képviselőit, a szociális képzéseket indító felsőoktatási intézmények szereplőit hívtuk meg egy három alkalomból álló workshopra.

A közös munka tervezésekor az alábbi témaköröket, kérdéseket helyeztük vizsgálatunk középpontjába:

- A duális képzés koncepcióját megismerve, fenntartóként, képzőhelyként mi a véleményük: alkalmasnak látják-e intézményüket a duális képzésbe való bekapcsolódásra, a költségvetés, a humán erőforrás, a szervezet jövője szempontjából? Adottak-e a feltételek ahhoz, hogy részt vegyenek a képzésben?
- Milyen előnyöket jelentene intézményük számára, ha bekapcsolódnának a duális képzésbe, ha duális hallgatót vállalnának?
- Ha lehetőségként tekintenek a duális képzésbe való bekapcsolódásra, ez miben nyilvánul meg?
- Milyen nehézségeket kell leküzdeniük ahhoz, hogy az előzőekben összegyűjtött előnyök, lehetőségek megvalósulhassanak?
- Milyen szabályozási igény merül fel az intézmények részéről (mely szükséges lenne a duális képzés megvalósításához)?
- Mit várnának el az intézmények a duális képzéstől, a duális képzést szervező felsőoktatási intézménytől, a duálisan képződő hallgatóktól? És mit tudnak felvállalni az intézmények, mivel tudják segíteni a „dualitást”?
- A duális képzés mennyire igazodik azokhoz a társadalmi, gazdasági változásokhoz, amelyek jelenleg körülveszik az intézményeket?

### **A workshop munkájának eredményei**

A résztvevők a duális képzés bevezetéséhez elengedhetetlenül fontosnak tartották a szükséges, új jogszabályok kidolgozását, amelyek megteremtik a duális képzés keret- és szabályrendszerét, valamint azt, hogy megtörténjen a jogharmonizáció valamennyi érintett területen. Egy duális szociálmunkás-képzési modell felállítása után jelezni kell a jogalkotónak a megvalósításhoz szükséges jogszabály- változtatási igényeket.

A szakemberek kiemelten szükségesnek ítélték meg a szociális életpályamodell mielőbbi bevezetését. Az életpálya első szakasza lehetne a duális hallgatói munkaszerződéssel teremtett munkavállalói jogviszony. Ehhez olyan szabályozás szükséges, amely a duális hallgatót egy speciális munkavállalói státuszba helyezi. Az életpályamodell által a duális hallgató kiszámítható, hosszú távú tervezés eredményeként válhatna a munkaerőpiac meghatározó szereplőjévé.

Felmerült egy, a képzési filozófiához kapcsolódó dilemma: specializáció vagy általános képzés, széles körű alapozás valósuljon meg? Átgondolásra érdemes, hogy az általános szociálmunkás-képzés fogalma felülírható-e, a specializáció megfelelő képzési utat jelent-e? Lehetséges megoldásként került szóba az összefüggő munkaterületek összekapcsolása.

A workshop résztvevői közül a szakellátásban dolgozók kiemelték, hogy speciális tudással, képzettséggel rendelkező szakemberre van szükségük, ezért a jelen gyakorlata az, hogy maguk képezik ki a fiatal pályakezdőket, mert nem találnak megfelelő szakmai tudással rendelkező kollégákat a munkaerőpiacon. A duális képzés bevezetése számukra egy lehetőség lenne ennek a problémának a kezelésére; úgy vélik, megtérülő befektetés lenne a humán tőkébe a duális hallgató foglalkoztatása. Fontos hozadéka lehetne ennek az is, hogy a duális hallgató „megtanulná” a szervezeti kultúrát.

A gyermekjóléti alapellátásban és a családsegítésben ezzel szemben úgy látják a szakemberek, hogy a családgondozói munka annyira komplex, hogy nem lehet a duális hallgatóra bizonyos képzési szakaszokban felelősségteljes munkát bízni.

Az általános képzési szemlélet mellett szól az a szakmai érv, hogy a 18 és 20 év közötti fiatal nem rendelkezik kellő információval, tapasztalattal ahhoz, hogy a képzés ezen szakaszában elköteleződjön valamelyik munkaterület mellett. A munkáltatóknak sok esetben elvárása a hallgatókkal szemben, hogy széles körű elméleti alapokra tegyenek szert, s járjanak gyakorlaton többféle szociális intézményben, és csak utána válasszanak munkaterületet maguknak. A szakemberek azt tapasztalták, hogy hosszú távon azok teljesítenek jól, akik az elméleti tárgyakkól jól felkészültek, mert van egy szilárd alapjuk, amelyre minden helyzetben támaszkodni tudnak. Az alapképzésben a dualitással a képzés általános jellege kerülne veszélybe. Két megoldási javaslat fogalmazódott meg: az egyik változat szerint az alapképzés után, a mesterképzésben és a szakirányú továbbképző szakokon lenne létjogosultsága a duális képzésnek, a másik változat szerint egy „hibrid” elképzelés lenne az ideális, amelyben a hallgató néhány szemeszter általános alapozás után folytathatná duális formában a tanulmányait.

Az egyik képzőintézmény munkatársa a duális képzésben a munkaerőpiacra háruló felelőségeket az alábbi módon fogalmazta meg a fenti felvetésekkel kapcsolatban: „A hallgató bármilyen munkaterületre megy, lesznek olyan alapok, amelyeket minden szociális intézményben meg kell tanulnia, annak szakmai profiljától függetlenül. Például: hatékony kommunikáció, jó kapcsolatteremtés, alapvető módszerek az esetkezelésben, a csoport- és a közösségi szociális munkában stb. A különbözőségeket illetően pedig a hallgató megtanulná az adott intézményre jellemző munkafolyamatokat, eljárásokat, jogszabályokat, eligazodna az intézményi kultúrában. Mindezek a kompetenciák átvihetők egy másik munkaterületre, s ott már csak az ő munkafolyamataikat, eljárásaikat, jogszabályait, munkakultúrájukat kell elsajátítania lényegesen kisebb befektetett energiával, ha váltani akar, vagy váltania kell.”

Fontos tisztázandó kérdésként fogalmazódott meg a mentor(ok) kiválasztása, illetve kijelölése. Ki fogja eldönteni, hogy ki lehet a duális képzésben részt vevő hallgató mentora/terepánára? Egy vagy több mentora/terepánára legyen a teljes képzési idő alatt? A mentor/terepánár adott munkaköri feladatai mellett végezn-e a mentori tevékenységet?

A résztvevők szerint a duális képzés bevezetéséhez további feltételek szükségesek. Fontos, hogy duális hallgatóval ne legyen kiváltható egyetlen álláshely sem a szociális területen, bár jogilag a

duális hallgató munkavállalóként van jelen az őt foglalkoztató intézményben, fontos hangsúlyozni, hogy ettől függetlenül ő nem azért van ott, hogy azonnal kiváltson például egy családgondozó, gyermekotthoni nevelő vagy nevelőszülői tanácsadó státuszt. Jelenléte azt a célt szolgálja, hogy különleges módon, folyamatosan tevékenykedve tanulja a szakmát, és beépüljön az adott szervezeti kultúrába.

A résztvevők egyetértettek abban, hogy a duális képzés megszervezéséhez, fenntartásához állami támogatás, normatíva biztosítása szükséges (az ösztöndíj, a mentor díjazása, a szupervízió komoly költségeket jelent), ennek teljesülése nélkül a szociális ellátórendszerben megvalósíthatatlan a duális képzés bevezetése. A fenntartási, működtetési költségek finanszírozása mellett további anyagi befektetés szükségeltetik az infrastruktúra fejlesztésébe minden szociális intézmény esetében.

A workshopon egyértelműen kirajzolódott, hogy a bevezethetőség kérdésében nagyon különbözik a költségvetési intézmények és a jelen lévő egyházi fenntartású intézmény véleménye és helyzete. Az egyházi fenntartású, és egyébként is specializált képzettségű munkavállalókat igénylő gyermekvédelmi szakellátásban meg tudnák oldani a finanszírozási kérdéseket, tudnának a humán tőkébe fektetni, és amint tisztázott lesz a duális hallgató mint munkavállaló jogi helyzete, szívesen kötnének szerződést ilyen hallgatóval. A csoport véleménye egyezett abban a kérdésben, hogy az egyházi és a civilszervezeteknél jobban kivitelezhető a képzésbe való bekapcsolódás. Viszont náluk sincsenek jelen olyan motiváló tényezők, mint a jövő profit, amelyért érdemes befektetni a humán tőkébe, illetve a szakképzési hozzájárulásból való részesedés, amelyek a piaci szereplőknél érvényesülnek. Fontos igényként jelent meg, hogy ha a duális képzést bevezetnék, az egyházi és civilszervezetek mellett az állami fenntartású szervezetek is kapjanak erre lehetőséget.

A költségvetési szociális intézmények oly mértékben alulfinanszírozottak, hogy el sem tudják képzelni a duális képzésben való részvételüket. Egy hallgató havonta 60 000 forintnál akkor is többre kerülne, amikor iskolában van, státuszt foglalna, az amúgy is szűk bérkeretet terhelné, és nem lehetne rá felelősséget helyezni. A költségvetési intézmények véleményének megváltoztatásához minimumként speciális, finanszírozott duális munkavállalói státuszra, legalább részmunkaidőre finanszírozott tereptanár/mentorra, a mentori feladatra felkészítő tréningre, a kiválasztást segítő HR-es támogatásra lenne szükség.

A költségvetési intézmények tapasztalata, hogy az állam folyamatosan minimalizálja a szociális területen a ráfordításokat. Az ezzel kapcsolatos aggályukat is megfogalmazták: félé, hogy a még náluk is kisebb költséget jelentő duális hallgatókkal akarnak státuszokat kiváltani. Szerintük a szociális munka duális képzés bevezetésére ma Magyarország még nem érett.

A költségvetési intézményekben dolgozók egyetértettek abban is, hogy a segítő munkába sok kolléga betegszik bele, gyakoriak a pszichoszomatikus tünetek, olykor előfordulnak súlyos testi betegségek. Szupervízió és rekreációs lehetőség nélkül dolgoznak. Felmerült, hogy ha a kollégáknak sem biztosított a védelem, a hallgatónak ki fogja ezt biztosítani? A gyermekvédelmi alapellátás munkatársa szakirodalmi tapasztalatai alapján kifejtette, hogy mely tényezők segítik az embert a tanulásban és a munkában: „*A tanulásban a sikeresség, az elismerés, az értékek, a »jó dolgok«.* Ezekért tud tenni a hallgató a képzésben. *A munkában az öröm, az alkotás, a méltó elismerés, az önmegvalósítás, az előrejutás és a sikerélmény. Ha ezek kellene a sikeres előrejutáshoz, akkor náluk a duális képzés nincs jó helyen. Ez lenne a záloga annak, hogy valaki örömmel kitartson a munkája mellett. Az örömet még csak meg lehet találni, a legkisebb eredmény is okozhat sikerélményt, de a többi? S így hosszú távon talán már a hallgatónak sem érné meg a befektetés egy kiszámítható életpálya nélkül.*”

A résztvevők a hallgatók oldaláról is megvizsgálták a duális képzés lehetőségét. A hallgatónak nagy megterhelést jelentene, mert a vizsgáira a munkavégzési szakaszban kellene felkészülnie. Igaz, a hallgatók nagy része most is csak úgy tudja végezni a tanulmányait, hogy közben dolgozik, és jellemzően nem szociális területen. Számukra kedvező lenne a duális képzés, mert nem lenne szükségük diákhitelre, diákmunkára, a tanulás lehetne a fókuszban. Nagyobb munkatapasztalatra, még több gyakorlatra tennének így szert.

## **A bevezethetőség vizsgálata II.: Fókuszcsoportos vizsgálat**

Az adaptálási lehetőségek következő lépése a Dél-Alföld régióban működő szociális és gyermekvédelmi szervezetek munkaerőpiaci igényeinek felmérése, az igényelt elméleti és gyakorlati kompetenciák azonosítása volt. A munkaerőpiaci igények felmérése fókuszcsoportos interjúval történt. Két fókuszcsoport került levezetésre, ezek résztvevői a Dél-Alföld régió gyermekvédelmi, fogyatékos- és idősellátási területén dolgozó szakemberek voltak, kiválasztásukra szakértői mintavétellel került sor.

A fókuszcsoport tervezésekor az alábbi kérdéseket helyeztük vizsgálatunk középpontjába:

Munkaerőpiaci igények:

- Van-e elegendő és képzett szakember az adott területen?
- Milyen végzettségű szakembereket tartanak megfelelőnek az adott szakterületen?
- Milyen végzettséggel látják el jelenleg a feladatokat a kollégák?

A szakemberek jellemzői:

- Mitől jó egy szakember?
- Milyen elméleti tudásokkal, készségekkel és kompetenciákkal kell(ene) rendelkeznie az adott területen?

A megvalósításhoz szükséges feltételek:

- Amennyiben megvalósul a duális képzés, milyen feltételekkel tudnának mentori feladatokat vállalni, illetve munkatársként mit várnak a hallgatótól?

## **A fókuszcsoportos vizsgálat eredményei**

A fókuszcsoport résztvevőinek válaszai alapján megfogalmazhatjuk, hogy a régió szakemberhiánnyal küzd, nincs elég szakképzett jelentkező a meghirdetett álláshirdetésekre, elsősorban az alapellátás területén.

*„Ha hirdetünk állást, kevesen vagy senki nem jelentkezik, főleg a kistérségben nincs jelentkező, pszichológust március óta nem találunk főállású munkára” – jelezte a gyermekvédelmi alapellátás munkatársa, Békés megyéből.*

*„Az alapellátásba nagyon kevesen jelentkeznek, évek óta küzdenek ezzel a gyermekjólétinél, a csapat fele hiányzik. Hatalmas esetszámmal dolgoznak, nagyobb a kiégés veszélye, a szociális végzettséget megkövetelik... A gyermekfaluban megvannak, sokan jelentkeznek, megvan a megfelelő végzettségük is” – véli a Bács-Kiskun megyei gyermekvédelmi szakellátás munkatársa.*

*„Azt tapasztaltuk, hogy hiába hirdetünk meg egy állást, hiába van az a nyolcvanvalahány pályázó bent, abból behívunk húszat és kiszűrünk mondjuk ötöt vagy hatot és bejön kettő. És nem, azt mondja, hogy ő nem”* – fogyatékosellátási területen dolgozó szakember, Csongrád megye.

Tömeges pályaelhagyást tapasztalnak, ezzel párhuzamosan a külföldön munkát vállaló szakemberek elvándorlása is hangsúlyosan jelentkezik. A szakemberek a szociális, gyermekvédelmi szakma alacsony presztízsét, az erkölcsi és anyagi megbecsültség hiányát, a munkából adódó érzelmi megterhelést, az átélt stressz magas szintjét jelölték meg ennek okaként. Szakképzettség tekintetében a megkérdezettek egyértelműen a szociális alapvégzettségűeket részesítik előnyben, ugyanakkor napjainkban az alapellátásban szociális alapvégzettségűek, míg a gyermekvédelmi szakellátásban sokszor pedagógus kollégák látják el a feladatot. A résztvevők egyetértettek abban, hogy a szociális alapvégzettség mellett igen hangsúlyos szempont az alkalmasság kérdése, az elmélyült elméleti és a gyakorlati tudás, a megfelelő személyes készségek megléte.

*„Nehéz kérdés, van rá törvényi előírás... Jönnek gyakornokok, vannak nagyon jó szakemberek... akik elhivatottak, talpraesettek s nagyon jók, s van, akinek diplomája van, s még sincs meg az a tudása! Össze kell hogy adódjon az a szakmai tudás, amit az egyetemen kap, és a személyes kompetenciái... szociális munkás, szociálpedagógus elsősorban! De az alkalmasság kérdése fontos!”* – mondta a Csongrád megyei gyermekvédelmi szakellátás munkatársa.

*„A klinikumban kórházi szociális munkás mindenképp kellene, tehát sokkal több kellene. Sőt én azt gondolom, hogy a családsegítőbe is sokkal több szociális munkás kellene”* – kórházi szociális munkás, Csongrád megye.

Mitől jó egy szakember? A szakemberek szükséges jellemzői közül az alábbiakat emelték ki a résztvevők: szilárd szakmai alapismeretek, elméleti tudás, az összefüggések ismerete, innováció, kreativitás, önismeret, önkontroll, empátia, elfogadás, tolerancia, hitelesség, alázat, elhivatottság, rendszerszemlélet, problémamegoldó képesség, döntéshozói képesség, önállóság, csapatmunka, jó kommunikációs készség, kitartás, stressztűrő képesség, széles kapcsolati háló, rugalmasság.

*„...elsősorban legyen ember!”* – Idősellátási területen dolgozó szakember, Csongrád megye.

*„Megvannak a megfelelő alapismeretei, elhivatott, érti az összefüggéseket, amelyek jellemzik a társadalmat. A gyerek szükségleteit fel tudja mérni, van megfelelő szakmai tudása, tudja, hol vannak a gyermek hiányterületei, ahol reszocializálni kell a gyermeket. Jó döntéshozó, nem ijed meg a feladatoktól.”* – Gyermekvédelmi szakellátás munkatársa, Csongrád megye.

*„Nekem nagyon fontos az önállóság, hogy merjen önállóan menni. Ez az önállóság, kreativitás, rendszerszemlélet. Én megemlíteném még a gyakorlatiasságot, leleményességet is. Meg maga ez a rugalmas alkalmazkodóképesség, ez mindenképpen ott kellene legyen a praxisában”* – összegezte véleményét egy, a fogyatékosok ellátási területén dolgozó szakember, Bács-Kiskun megyéből.

A duális képzésben való lehetséges mentori feladatok vállalásának feltételeiről a fókuszcsoporthoz a szakemberek elmondták, hogy szükség lenne:

- a megfelelő finanszírozásra, a jogi szabályozás kialakítására;
- nagyon szoros, személyes kapcsolattartásra a felsőoktatási intézmény és a gyakorlóhely között, valamint a szerepek, feladatok pontos kijelölésére mind az elméleti, mind a gyakorlati képzőhely tekintetében;
- a keretek, szabályok közös kialakítására;
- rendszeres fórumra a tapasztalatok megbeszélésének érdekében;
- annak eldöntésére, hogy egy hallgató egy vagy több mentorhoz csatlakozna a képzés ideje alatt.

*„Ne egy ember csinálja, minden kolléga máshogy csinálja..., s ne egy embert lásson, legyen félévente új mentora.”* – Gyermekvédelmi alapellátás munkatársa, Csongrád megye.

*„Folyamatos kapcsolat a főiskola és közöttünk, hogy hol tart az elmélet, hol tart a gyakorlat, az együttműködés legyen meg.”* – Gyermekvédelmi szakellátás munkatársa, Csongrád megye.

*„Ne a végén derüljön ki, hogy mit is kellett volna megtanítani a hallgatónak! Legyen konkrétan megfogalmazva, hogy mit is kell megtanítani a terepen! Például 8 hétig ezt meg ezt tanulta.”* – Gyermekvédelmi alapellátás munkatársa, Békés megye.

*„Az is jó lenne, ha mi össze tudnánk jönni és szakemberként megbeszélni, hogy mi várható el a hallgatóktól, mert akkor egységesen tudnánk fogadni és ugyanazzal a protokollal találkozjon az a hallgató.”* – Szociális területen dolgozó szakember, Bács-Kiskun megye.

További, a duális képzésben való részvételhez szükséges feltételek, amelyek megerősítik a workshopon elhangzottakat:

- az életpályamodell bevezetése;
- a mentori feladatok pontos kijelölése, a munkaköri feladatok közé való beemelés, a feladatért járó javadalmazás meghatározása;
- infrastruktúra fejlesztése.

### **Az igényelt elméleti és gyakorlati kompetenciák azonosítása érdekében szervezett műhelymunka eredményei**

A kompetenciák felmérésére hivatott műhelymunka 8-8 fő bevonásával valósult meg, akik a Dél-Alföld régióban az idős-, a fogyatékosok ellátása és a gyermekvédelem területén dolgoznak, sokéves gyakorlati tapasztalattal.

A műhelymunka első szakaszában a résztvevőket egy-egy önálló választás alapján összeállított elméleti és gyakorlati kompetencialista elkészítésére kértük.

Az elméleti kompetenciák köre 17 különböző kompetenciát tartalmazott: a felsorolt különböző elméleti kompetenciák közül legtöbben a jogi ismereteket, az intézményi felépítés ismeretét és a szociális munka módszertani ismereteit, a szociálpolitika ismeretét, az igénybe vevőkkel kapcsolatos ismereteket tartották fontosnak. A felsorolt gyakorlati kompetenciák köre 31 különböző kompetenciát tartalmazott: a különböző gyakorlati kompetenciák közül a legtöbb választást az empátia, a megbízhatóság, a motiváció, a kommunikációs készség, az önállóság, az

együttérző képesség, a rendszerszemlélet, a konfliktusmegoldó képesség és az elhivatottság kapta.

A műhelymunka második szakaszában a résztvevőket egy előre összeállított elméleti és gyakorlati kompetencialista kitöltésére kértük, amely a szociális munkában elfogadott szakmai kompetenciákat tartalmazta, az érvényben lévő képzési és kimeneti követelmények alapján.

A megkérdezettek az elméleti kompetenciák közül a legfontosabbnak a szociális munka módszertanát, a jogi ismereteket, a pszichológiai, az intézményi és a munkaerőpiaci ismeretekhez kapcsolódó elméleti kompetenciákat, a deviancia szociológiai, család-életmód szociológiai ismereteket tekintették. A gyakorlati kompetenciák közül legfontosabbnak: a problémamegoldó képességet, a kommunikációs és konfliktuskezelő készséget, az összefüggések meglátásának, értelmezésének készségét és a rendszerszemléletű gondolkodást tartották.

A legtöbbször által megjelölt elméleti kompetenciák körére, mind a két adatgyűjtés esetén elmondható, hogy azok megegyeznek a szociális munka alapszak képzési és kimeneti követelményei között hangsúlyosan szereplő elemekkel. A gyakorlati kompetenciák esetében nem azonosíthatóak ilyen egyértelműen az egyezőségek, a válaszok csak részben azonosak a szociális munka alapszak képzési és kimeneti követelményeivel.

## Összefoglalás

A workshop eredményeként elmondhatjuk, hogy a duális képzés bevezetéséhez szükséges:

- új szabályzók kidolgozása;
- a szociális életpályamodell mihamarabbi bevezetése;
- a képzés filozófiájához kapcsolódó néhány kérdés átgondolása: a specializáció vagy az általános képzés, széles körű alapozás a cél, illetve, hogy az általános szociálismunkás-képzés fogalma felülíródhat-e;
- egy hibrid modell megvalósíthatóságának megvitatása;
- a szervezeti kultúra formálhatóságával kapcsolatos kérdéskör megtárgyalása;
- annak tisztázása, hogy duális hallgatóval nem kiváltható egyetlen álláshely sem a szociális területen;
- állami támogatás, normatíva biztosítása;
- az infrastruktúra fejlesztése a szociális-, gyermekvédelmi intézményekben;
- az egyházi és civilszervezetek mellett az állami fenntartású szervezetek lehetőségének megteremtése a bekapcsolódásra;
- a mentor(ok) kiválasztásának, kijelölésének, valamint képzésének megtervezése.

A hallgatók oldaláról megvizsgálva a duális képzés lehetőségét, látható, hogy számukra nagy megterhelést jelentene a képzésben való részvétel, mivel a vizsgákra a munkavégzési szakaszban kellene felkészülni, azzal a megjegyzéssel, hogy a hallgatók nagy része most is csak úgy tudja végezni a tanulmányait, hogy közben dolgozik, és jellemzően nem szociális területen. Ugyanakkor a duális képzés nagy lehetőség a hallgatóknak, általa nem lenne szükségük diákhitelre, diákmunkára, a tanulás lehetne a fókuszban, és nagyobb munkatapasztalatra, még több gyakorlatra tehetnének így szert.

A fókuszcsoporthoz vizsgálat eredményei alapján megállapíthatjuk, hogy a Dél-Alföld régió szakemberhiánnyal küzd, nincs elég jelentkező, ennek hátterében a szakma alacsony presztízse, az erkölcsi és anyagi megbecsültség hiánya áll. A szakképzettség tekintetében egyértelműen a



szociális alapvégzettségűeket részesítik előnyben a szociális területen, de a gyermekvédelmi szakellátás területén jelentős számú pedagógus kolléga is dolgozik.

A szakemberek szükséges jellemzői közül a következőket emelhetjük ki: szilárd szakmai alapismeretek, elméleti tudás, összefüggések keresése, felismerése, innováció, kreativitás, önismeret, önkontroll, empátia, elfogadás, tolerancia, hitelesség, alázat, elhivatottság, rendszerszemlélet, problémamegoldó képesség, önállóság, csapatmunka, jó kommunikációs készség, kitartás, stressztűrő képesség, széles kapcsolati háló, rugalmasság.

A duális képzésben való lehetséges mentori feladatok vállalásának feltételeihez szükség lenne: megfelelő finanszírozásra, a jogi szabályozás kialakítására, egy nagyon szoros, személyes kapcsolattartásra a felsőoktatási intézmény és a gyakorlóhely között, valamint a szerepek, feladatok pontos kijelölésére mind az elméleti, mind a gyakorlati képzőhely tekintetében. Ezek mellett a keretek, szabályok közös kialakítására, rendszeres fórumra a tapasztalatok megbeszélésének érdekében.

Az igényelt elméleti és gyakorlati kompetenciák azonosításáról megállapítható, hogy az elméleti kompetenciák közül a legfontosabbnak a szociális munka módszertanát, a jogi ismereteket, a pszichológia, a szociálpolitika ismeretét, az intézményi és a munkaerőpiaci ismeretekhez kapcsolódó elméleti kompetenciákat, a deviancia szociológiai, család-életmód szociológiai ismereteket tekinthetjük. A gyakorlati kompetenciák közül legfontosabbnak: a problémamegoldó képességet, a kommunikációs és konfliktuskezelő készséget, az összefüggések meglátásának, értelmezésének készségét és a rendszerszemléletű gondolkodást, a megbízhatóságot, a motivációt, az önállóságot emelhetjük ki.

Összegezeként a tanulmány azon kérdésére, hogy a szociális munkában új út, új lehetőség-e a duális képzés hazánkban a szociálmunka-képzési területen, a témában folytatott szakmai műhelyek, vizsgálatok alapján azt a választ adhatjuk, hogy igen: új út, új lehetőség a duális képzés, de nem kötelező út. Annak megítélése, hogy a duális képzés milyen módon, milyen mértékben jelenik meg a magyarországi szociálmunkás-képzésben, arról további vizsgálatok szükségesek a jövőben, a már elindult s a lehetséges új duális képzések vonatkozásában.

## **Felhasznált irodalom**

MIHÁLKA M. (2016): A duális képzés bevezethetőségének vizsgálata. *Acta Sana: „Mens sana in corpore sano” – Az egészségügyi és a szociális ellátás elmélete és gyakorlata.* **11.** 1. sz., 7–18.

ORAVECZNÉ BODOR P. (2015): Úti beszámoló. Szegedi Tudományegyetem Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar Szociális Munka és Szociálpolitika Tanszék, Szeged.

ORAVECZNÉ BODOR P., VIDA A. (2015): Workshop összefoglaló – Kutatási jelentés. Szegedi Tudományegyetem Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar Szociális Munka és Szociálpolitika Tanszék, Szeged.

SZABÓ P.: Új kihívások a szociális munka oktatásában: a duális képzés bevezethetőségének vizsgálata a felsőoktatásban, a TÁMOP 4.1.1.F projekt tapasztalatai alapján. *Acta Sana: „Mens sana in corpore sano” – Az egészségügyi és a szociális ellátás elmélete és gyakorlata.* **11.** 1. sz., 28–32.

SZABÓ P. (2015): Új kihívások a szociális munka oktatásában: a duális képzés bevezethetőségének vizsgálata a felsőoktatásban, a TÁMOP 4.1.1. F projekt tapasztalatai alapján. Konferencia-összefoglaló. Ungvári Nemzeti Egyetem, Ungvár, 133–138.

SZABÓ P., TUNYOGI J. (2015): Elméleti és gyakorlati kompetenciák köre. Kutatási jelentés. Szegedi Tudományegyetem Egészségtudományi és Szociális Képzési Kar Szociális Munka és Szociálpolitika Tanszék, Szeged.

Internetes források:

[http://2010-2014.kormany.hu/download/c/81/01000/Alapk%C3%A9pz%C3%A9si\\_%C3%A9s\\_hit%C3%A9leti\\_szakok\\_k%C3%A9pz%C3%A9si\\_%C3%A9s\\_kimeneti\\_k%C3%B6vetelm%C3%A9nyei.pdf](http://2010-2014.kormany.hu/download/c/81/01000/Alapk%C3%A9pz%C3%A9si_%C3%A9s_hit%C3%A9leti_szakok_k%C3%A9pz%C3%A9si_%C3%A9s_kimeneti_k%C3%B6vetelm%C3%A9nyei.pdf). (Letöltés dátuma: 2016. 11. 30.)

[http://njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=196922.325529](http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=196922.325529). (Letöltés dátuma: 2016. 11. 30.)