

## **B. Erdős Márta – Vass Balázs Ákos – Jávora Rebeka: A szakmai identitás, mint a szociálismunkás-képzés egyik kulcskérdése**

### **Absztrakt**

A szociális munkás szakmai identitása a segítő tevékenység döntő tényezője. A tudás és a készségek mérésére a felsőoktatási intézmények hagyományosan felkészültebbek, a szakmai identitás szempontjából meghatározó attitűdök és a fejlődő autonómia, felelősségvállalás mérésére azonban kevésbé, pedig ezek megfelelő fejlettsége a szakmai motiváció és a reflektív működésmód nélkülözhetetlen alapja. Az identitásstruktúra analízise (ISA) segítségével nem csupán a szakmai identitás főbb elemeit, de az egyes elemek közötti összefüggéseket, az identitás alakulását befolyásoló dinamikát is vizsgálni tudjuk. Vizsgálatunkat 57 gyakorló szakember bevonásával végeztük el. Eredményeink azt jelzik, hogy a szakirányú diploma megszerzése, a kutatómunka és a kritikai gondolkodás igénye kevésbé jellemző a vizsgált csoportra, ugyanakkor nagyra értékelik a szakmai továbbképzéseket. Fontos szükségletként azonosítottuk továbbá az önismereti munkát és a klinikai szupervíziót. Mindezek alapján érdemes a szociális munkásképzés tanterveit ebből a szempontból is megvizsgálni, fejleszteni. Fontos továbbá a későbbi szakmai pályafutást támogató képzések, tréningek, mentorprogramok és a szupervízió szerepe.

**Kulcsszavak:** Szociálismunkás-képzés, identitásstruktúra analízise, tantervfejlesztés a szakmai identitás szolgálatában (CuPID)

### **Abstract**

Social worker identity development is a key to helpers' effectiveness. Institutions of higher education have their own systems to assess knowledge and skills. Measuring attitudes, and emerging autonomy and responsibility remains a challenge, though the developmental level of these latter components are fundamental to the motivations and reflectivity of the practitioner. Identity Structure Analysis is a method to explore the main elements of professional identity, identity formation and dynamics. Our sample included 57 social work practitioners. Our results indicate that a degree in social work, research and critical thinking were considered of secondary importance as compared to continuous professional development opportunities. Self-awareness trainings and clinical supervision were identified as key training resources. Based on our results, curriculum development should include considerations on professional identity development. Continuing professional education, trainings, mentoring, and clinical supervision are essential resources for social worker practitioners during their career.

**Keywords:** Social worker education, identity structure analysis (ISA), curriculum development for professional identity (CuPID)

## Kiindulópontok

A segítő pályák képzéseit meghatározza, hogy ezek a területek jól alkalmazható, korszerű gyakorlati ismereteket is igényelnek. A másik fontos jellegzetesség, hogy e hivatások több tudományterület eredményeire alapozva, transzdiszciplináris megközelítéssel teremtik meg a maguk elméleteit és gyakorlatát. A szociális munka fókuszába – a valós emberi élethelyzetekhez igazodva – a 20. század második felében a *személy-a-környezetben* ökológiai megközelítés került. Ezzel a konstruktív lépéssel sikerült feloldani a „szocio” és a „pszicho” elsődlegessége közötti, fél évszázadra visszanyúló szakmai vitákat (Szabó, 2017; Kelemen, 2011). A magyar felsőoktatás hagyományos rendszerétől azonban mind a gyakorlatias szemlélet, mind pedig az „új” fókuszának megfelelő transzdiszciplináris-rendszer szemléletű megközelítés hosszú ideig idegen volt, csak a magas presztízsű, jól monopolizált területek (pl. az orvoslás) jelentették a kivételeket. Magyarországon sokáig a szovjet rendszer hagyományait követtük, ahol a képzési és kutatási programokat különválasztották, és általában merev diszciplináris határok közé szorították (Kiss, 2014). A felsőoktatás nemzetköziesedése és globális versenye, az új gazdasági-társadalmi igényekhez való alkalmazkodás napjainkra lassan véget vet ezeknek a hagyományoknak, pontosabban szólva korlátoknak. A szociális munka területén azonban egy további problémával is szembesülünk: ez az értékorientált tevékenység és tudományterület könnyen válik átpolitizálttá, hiszen a szociális programok politikai termékek, amelyek nemegyszer konkrét személyekhez is köthetők (Weiss, 1993). A terület észlelt és/vagy kinyilvánított sikeressége vagy sikertelensége így a politikai irányzatok sikerességének vagy kudarcának tűnhet, a szakmai szempontok, érvek háttérbe szorulhatnak. E három tényező együttesen megnehezíti a szakterület fejlődését, a képzési rendszerek folyamatos és *egyenletes* fejlesztését, a szociális munka kutatások lefolytatását, a szakemberek életpályájának alakulását, nemegyszer napi munkáját.

A szociális munkásképzés (Global Standards, 2011; Budai, 2006) a Globális Definíció alapelveit tartja szem előtt. Az egyik fordítás a Párbeszéd c. lapban jelent meg <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/szocmunkadef>). Az alábbi változat kiindulópontként ezt a fordítást tekinti, néhány apróbb, mégis jelentősnek tűnő változtatással. Hangsúlyozzuk, hogy a terület *hivatás*, nem pusztán szakma; *akadémiai* terület, azaz azonos lehetőségek és azonos képviselőt illeti meg, mint más tudományterületeket, és vannak *saját elméletei*: „underpinned by theories of social work...”)

*„A szociális munka olyan gyakorlaton alapuló hivatás és akadémiai terület, amely elősegíti a társadalmi változást, fejlődést, a társadalmi összetartozást, az emberek erősebbé tételét, önállóságuk és szabadságuk kibontakoztatását. A társadalmi igazságosság, az emberi jogok, a közös felelősségvállalás és a különbözőségek tiszteletének elvei a szociális munka központi értékei. A szociális munka saját elméleteivel, más társadalom- és humán tudományok elméleteivel, valamint a helyi tudásokkal felvértezve embereket és szervezeteket aktivizál, hogy válaszokat keressen az élet kihívásaira, és előmozdítsa a jóllétet. A fenti definíció belüli hangsúlyok nemzeti és helyi szinteken változhatnak, a definíció annak szelleme szerint kiegészíthető.”* (Global Definition of Social Work, IASSW 2014; <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work>; <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/szocmunkadef>)

A hazai képzési programok tervezésének, alakításának fontos sajátossága, hogy a kimenetre, az elsajátítandó kompetenciákra összpontosítanak – mint láthatjuk, ezek meghatározását a szociális munka globális, egységes értelmezése és a lokális sajátosságok egyaránt segítik. A szociális munka esetében a pozitív társadalmi változásokat a szakember érdekképviselő, szakpolitika-formálós, konfliktuskezelő, forrásteremtés révén mozdítja elő, a személyközi kapcsolatok terében pszichoszociális tanácsadóként segítő, bátorító, ösztönző szerepe van. Munkájának célja a jól működő, igazságosabb, szolidárisabb, elérhető erőforrásokban bővelkedő társadalom, amelynek keretei között a jóllét, a bio-pszicho-szociális egészség a személyek és a családok szintjén is megerősödik (Budai, 2006; 2007; Kelemen, 2011). Ahhoz, hogy ezen a rendkívüli komplexitással jellemezhető segítői pályán a szakember jól boldoguljon, megfelelő szakmai identitást kell felépítenie.

### **Szakmai identitás**

Az erős szakmai identitás a hivatásbeli sikerek legfontosabb háttértényezője. A szakmai identitás az a saját szelfünkről alkotott képünk, amelynek révén a munka világában – és a képzések, továbbképzések világában – önmagunkat meghatározzuk (Slay – Smith, 2010). A szakmai identitásunkat alkotó értékek, meggyőződések, elvárások alakítják viselkedésünket hivatásunk gyakorlása során. Ellis és Hogard (2020) három összetevőt tekintenek meghatározónak a szakmai identitásra nézve: a szakember tudását, készségeit és értékrendjét. Fontos kérdés, hogy miképpen kapcsolódik a szakmai identitás az egyéb szerepek által meghatározott „mikroidentitásokhoz”, identitáselemekhez. Itt az egyén két alapvető stratégia, az elhatárolás (kompartmentalizáció) vagy az integráció között választhat (Shepherd – Patzelt, 2018). Segítő foglalkozásúak esetében mindkét stratégia mellett találunk érveket: „*saját személyiségével dolgozik*”, de „*külön kell választania a munkát a magánélettől*”.

A szociális munkásidentitás vizsgálata során megkerülhetetlen a (minimum) kettős mandátum problémája, a klientsztől és a fő foglalkoztatótól, az államtól érkező felhatalmazások ütközése, amelyet Bányai (2008) tovább bővít, és a kontroll, a gondoskodás etikája valamint az igazságosság etikája vagy „projektje” (Olson, 2007) közötti konfliktusokat, dilemmákat nevezi meg, mint a szerepütközések, értékrendbeli eltérések legfőbb forrását.

A szociális munkások szakmai identitásának kérdése hazánkban gyakran tematizált, az empirikus kutatások köre azonban viszonylag szűk, a szerepkészletre, attitűdökre, konfliktusokra (pl. Darvas – Hegyesi, 2003; Pataki, 2013 Szoboszlai, 2014; Bugarszki, 2014; Németh, 2014); az értékrendre (pl. Pilinszki és mtsai., 2014; Fónai – Patyán – Szoboszlai, 2001; Szoboszlai 2014; Ruzsa – Homoki, 2015); és új témaként a gender különbségekre (Aczél, 2016) fókuszál. A kiegészítés, mint a szociális munkás szakmai és személyes identitását fenyegető ártalom inkább csak tételsorokban, szakmai anyagokban, elméleti tanulmányokban tematizálódik (pl. Mándi – Fekete, 2014), e területen átfogó, országos szintű kutatásokat azonban nem találtunk.

## **A képzésbe lépő hallgatók helyzete, motivációi**

A közelmúltban több interjú készült a tapasztalt, hatékony szakember identitása és a hallgatói motivációk jobb megismerése céljával (B. Erdős – Vojtek, 2019). Az ezekből kibontakozó kép megerősítette, hogy a szakterület alacsony presztízse, nem megfelelő ismertsége, és a fiatal felnőttkorra jellemző útkeresés miatt a jelentkezők egy része teljesen bizonytalan elképzelésekkel lép be a képzésbe, másokat pedig valamilyen saját traumatikus tapasztalat vezet a pályára. A traumatizáló élethelyzeteket átélő személynek jó esélye van arra, hogy kitűnő segítő váljék belőle, ám nem megfelelő személyes-szakmai fejlődés esetén inkább csak a kliensek ártalmára lesz. Így a segítői identitás alakításában nagyon nagy a képző intézmények felelőssége.

Ausztrál (Newcomb és mtsai., 2015) és amerikai (Straussner – Senreich – Steen, 2018) szakemberek a szociális munkás képzés és praxis egyik központi kérdésének tekintik az ún. „megsebzett segítő” identitásfejlődésének támogatását, tekintettel arra, hogy kutatások szerint a szociális munkások körében a gyermekkorban elszenvedett trauma, bántalmazás szignifikánsan magasabb arányban volt jelen, mint az átlagnépesség esetében. A jungi fogalom, a „megsebzett segítő”, nem pusztán arra utal, hogy a személy valamilyen traumát élt át – ez az életben néhány alkalommal mindannyiunkkal óhatatlanul megtörténik. A megsebzett segítő olyan identitásalakuláson megy keresztül, amelynek során együttérzőbb, érettebb, kapcsolataira, saját munkájára reflektáló személy válik belőle – egyszóval a traumát saját és kliense növekedése szolgálatába állítja. Az ilyen segítő tisztában van az emberi élet mélypontjainak jelentőségével, az ezeket kísérő érzelmi-kapcsolati változásokkal, és a remény fontosságával. Hiteles szerepmoddellé válik kliense számára a változás során (Straussner – Senreich – Steen, 2018). Ehhez a folyamathoz a szociális munkások számára leginkább a klinikai szupervízió (és nem az esetmegbeszélő), vagy a saját élmények feldolgozását elősegítő egyéni és csoportos önismereti tréningek, módszerspecifikus képzések adnak (adtak korábban szélesebb körben) támogatást.

A feldolgozatlan trauma ezen a pályán egyértelműen a szakmai működést rontó deficit, amelynek eredménye a kiégés, vagy a vikariáló trauma, a kliens traumájának „eltanulása”, átvétele, és a segítség határainak célszerűtlen, romboló átlépése lehet (Straussner – Senreich – Steen, 2018; Newcomb és mtsai., 2015; B. Erdős – Vass – Jávorszky, 2021).

## **Tantervfejlesztés a szakmai identitás szolgálatában (Curriculum Development for Professional Identity, CuPID)**

Ellis és Hogard (2020) szerint segítő pályákon a tanterveknek a megfelelő szakmai identitás felépítése köré kell szerveződnie. A szakmai identitás magába foglalja, amit a szakember tud, amire problémahelyzetekben a megoldásért dolgozva képes, és hozzá tartoznak azok az értékek, beállítódások, amelyek gondolkodását áthatják, és cselekvéseit vezérik. A CuPID szemlélete nagyon jól illeszkedik a felsőoktatásra vonatkozó európai irányelvekhez (ESG 2015), a kimeneti fókuszú felsőoktatáshoz, és a szociális munkás szakra felvételizők motivációihoz is. A szakmai identitás középpontba kerülésével a képzési cél egyértelműbbé válik, ugyanakkor új stratégiákra lesz szükségünk, új kutatási és tantervfejlesztési kérdéseket kell megfogalmaznunk.

A szakterületre sajátosan jellemző tudások mérése talán kevésbé okoz gondot, bár amit a felsőoktatási intézmények saját vizsgarendszerükkel mérni tudnak, az legfeljebb a képzés során elsajátítottak *eredménye (Mit tud?)*, és nem annak *hatása (Használja-e, és hogyan használja később pályafutása során azt, amit tud?)*. Az attitűdök, az értékrend külső és belső konfliktusokon keresztül történő alakulásának megfigyelésére, a szerepmodellek kínálta minták beépülésének követésére már jóval kevesebb lehetőség marad.

Ráadásul a szociális munka szerteágazó területein nagyon különböző attitűdökkel, preferenciákkal és erősségekkel lehet boldogulni: van, aki akkor érzi magát elemében, ha közösségi érdekképviseléssel bízzák meg, mások a szolgáltatásfejlesztés területén aktívak, és van olyan szakember is, aki semmire sem cserélné el a közvetlen klienskapcsolatban végzett munkát. Egyesek a jól körülhatárolható, erősen szabályozott rendszerekben nyújtanak jobb teljesítményt, míg mások a civil szféra nagyobb autonómiát engedő világát tartják ösztönzőnek. S mindannyian kiváló szociális munkások lehetnek – ha rátalálnak a hozzájuk illő lehetőségekre.

Az orvoslás területén egy bevált, pályaalkalmasságot vizsgáló módszer a Multiple Mini Interviews (MMI), ahol forgószínpad-szerűen kapják a hallgatók az egyes témákat, kérdéseket, amelyekre röviden és meggyőzően kell választ adniuk a nyolc-tíz vizsgabiztosnak (Ellis, Hogard, 2020). Az eredménytől függően irányítják őket bizonyos szakterületekre, és tanácsolják el más irányoktól. Egy ilyen gyakorló szakemberek bevonásával készülő pillanatkép a képzés lezárásakor, majd később, a munkahelyváltások alkalmával is hasznos útmutatót jelenthetne a végzős hallgatók/szociális szakemberek számára – és valószínűleg jobban mérné a felkészültségeket, mint egy hagyományos záróvizsga.

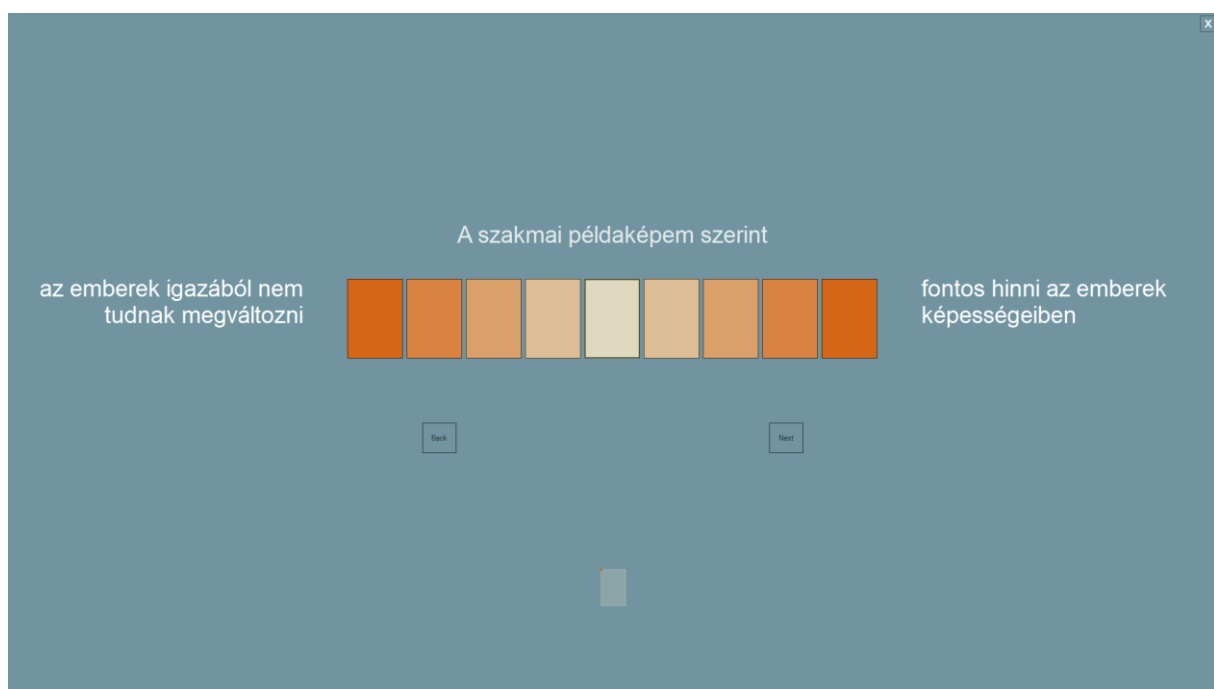
### **Az identitásstruktúra analízise (ISA)**

A szakmai identitás alakulásának folyamatos nyomon követése nem egyszerű feladat. Megfigyelhetjük a hallgatók viselkedését egyes helyzetekben, elolvashatjuk és elemezhetjük az általuk elkészített terepnaplókat, reflektív naplókat, esszéket. Amellett, hogy itt sok múlik a megfigyelő, az értelmező személyén (ezért nem célszerű egyedül értékelni ezeket a szubjektív adatokat), mindez rendkívül munkaigényes, és valós helyzetekben nem egyeztethető össze a képzők munkaterhelésével. Milyen valós körülmények között alkalmazható módszer segítségével nyerhetünk folyamatosan képet a hallgató szakmai identitásának fejlődéséről, pontosabban a „soft” tényezők alakulásáról?

Az identitásstruktúra analízise (ISA) (Weinreich, 2004) több tudományterület – főképpen a pszichológia, a kulturális antropológia és a szociológia – legfontosabb identitáselméleteinek egyedi szintézise. A klasszikus identitáselméletek mellett Weinreich (2004) beépíti a diszkurzív pszichológia megközelítését is. A hagyományos pszichometriai tesztekhez képest itt az egyes, értékekre, hiedelmekre, preferenciákra vonatkozó állításokat eltérő nézőpontokból értékeli a személy. Az ISA-hoz tartozó keretszoftver, az Ipeus specifikációja a vizsgált területre érzékenyen alakítható, ugyanakkor vannak olyan beépített algoritmusai, amelyek tématerülettől függetlenül adnak összemérhető eredményeket. Összehasonlító vizsgálatok esetében az eszköz

statisztikai értelemben is jól megalapozott elemzéseket tesz lehetővé (Weinreich, 2010a; 2010b; Erskine – Ellis, 2017).

Alkalmazása során a válaszadót arra kéri, hogy különböző perspektívák felvételével értékeljen bizonyos állításokat. A perspektívákat az ún. entitások (minőséggel felruházható létezők) határozzák meg, az állítások pedig két ellenpontot, az adott konstruktum két eltérő pólusát jelenítik meg. Fontos, hogy ne állítás-tagadás párokban gondolkodjunk, inkább valamiféle dilemma, konfliktushelyzet legyen az értékelés tárgya (pl. feltétlen szabálykövetés – rugalmasság; munka elsődlegessége – magánélet elsődlegessége stb.). A válaszadó egy kilencpontos skálán értékeli ezeket a kontrasztos állításokat. A tartalmak olyan területekhez és témákhoz kötődnek, amelyeket előzetes szakirodalmi áttekintés és kvalitatív módszerkombináció (megfigyelések, esettanulmányok, interjúk, szakértői megbeszélések) segítségével határozzunk meg (Weinreich, 2010a; Erskine – Ellis, 2017).



**1. ábra: Értékelés az Ipeus felületén – Középpont fenn a szerepmodell-entitás, jobb és baloldalon a változás-elméletekhez kapcsolódó konstruktumunk két pólusa**

*Forrás: Saját mérőeszköz (B. Erdős – Vass – Jávora, 2021; B. Erdős – Jávora – Vass, 2020) az ISA/Ipeus keretszoftverben (n.d.)*

Az eszköz az igényeknek megfelelően rugalmasan továbbfejleszhető, és kiterjedt, az exploratív jellegű túlmutató alkalmazás esetében a pszichometriai tesztekénél szokásos módon validálható (Hogard, 2014). A legfontosabb eredmények megmutatják a válaszadók preferenciáit, értékeit, ezek fontosságát a személy számára. Információt adnak arról, hogy a személy hogyan értékeli magát a különböző helyzetekben – a számára ideálisnak tekintetthez, azaz saját törekvéseihez viszonyítva. Képet kaphatunk arról, hogy miképpen viszonyul fontos más személyekhez, csoportokhoz vagy intézményekhez, milyen szerepmodelleket követ, kivel azonosul, kivel ellenazonosul, valamint ezek során milyen mértékű konfliktust él át. Mindezek alapján – az önértékelés és a konfliktusok meghatározta diffúzió függvényében – jellemezni tudjuk az

identitás-állapotot, és a személy jövőképét is (Erskine – Ellis, 2017). A vizsgálat céljától függően az eredményeket különböző sztenderdekhez hasonlíthatjuk: az Ipeus beépített sztenderdjein túl egy adott csoport vagy akár a személy saját viszonyítási szintjeihez. Egy ISA-Ipeus vizsgálat során rengeteg adat nyerhető, a szoftver azonban nagyon felhasználóbarát módon segíti a lényegkiemelést és az értelmezést. Az eszköz segítségével személy és csoport egyaránt értékelhető, összehasonlítható. Az Ipeus használata a cél függvényében megfelelő képzettséghez és/vagy speciális tréning elvégzéséhez kötött.

### Szociális munkás ISA/Ipeus

Saját specifikációnkat (ld. 1. és 2. Melléklet) az ajánlások szerint készítettük el. Öt szociális munkás bevonásával végeztük el az eszköz első tesztelését, majd kisebb módosításokat követően 57 személlyel, Pécsen és Kecskeméten történt meg az adatfelvétel: valamennyien diplomások és szociális munkás munkakörben foglalkoztatottak, többségük (42 fő) szociális munka/szociálpedagógia diplomával rendelkezett (ld. még az *1. táblázatban*). Ez a minta méretét, összetételét tekintve megfelel az elvárhatónak – az első mérések általában kényelmi mintán, 50-60 fő bevonásával történnek meg (McNeill és mtsai., 2018).

*1. táblázat: A válaszadók demográfiai jellemzői*

| Nem        |            | Életkor |       |       |           |
|------------|------------|---------|-------|-------|-----------|
| férfi      | nő         | 22-30   | 31-40 | 41-55 | 55 felett |
| 11 (19.3%) | 46 (80.7%) | 7       | 19    | 24    | 7         |

*Forrás: Saját adatok*

Az ISA/Ipeus számos disszertáció és más kutatási projekt eszköze volt a keretszoftver kifejlesztése óta. Azok a felhasználók, akik végigjárják a témaspecifikus mérőeszköz kialakításának munkaigényes fázisait, az első eredményeket látva általában a módszer lelkes hívévé szegődnek. Az ISA/Ipeus a vizsgálat témájára érzékeny, érvényessége – a megalapozó lépések függvényében – kifejezetten erős. Ugyanakkor a keret maga remek fogódzókát nyújt az identitás tanulmányozásához.

A fejlesztés során nem csupán azt kellett átgondolnunk, hogy melyek a szociális munkára vonatkozó irányelvek, hanem meg kellett ismernünk azt is, hogy miképpen alakul ezekhez képest a gyakorlat. Mi az, ami van, mi az, aminek lennie kellene, és mi az, ami lehetne? Az eszköz által felvetett szempontok, kérdések a szociális munka valódi lehetőségeire világítottak rá, és mindez a valós, gyakorlati szociális munka rendszerét, hátterét vázolta fel. A kitöltés során határozottan pozitív visszajelzéseket kaptunk a válaszadóktól (ezeket mértük is, bővebben ld. B. Erdős – Vass – Jávorszki, 2021). A pozitív fogadtatás hátterében a következőket láttuk:

- Megszólítottuk azokat, akik hosszú ideje reménykednek a szociális munkás életpálya megoldatlan kérdéseinek rendezésében;
- a válaszadók respektálták érdeklődésünk hitelességét, mélységét;

- az állítások értékelése módot adott az önreflexióra és a szakma helyzetére adott reflexiókra is;
- az állítások a fejlesztő szempontú értékelések hagyományait követve jövőbeni utakat, lehetőségeket jelenítettek meg, túlmutatva a napi rutin korlátain, problémáin, és megmutatva, tudatosítva a szakma alapértékeit.

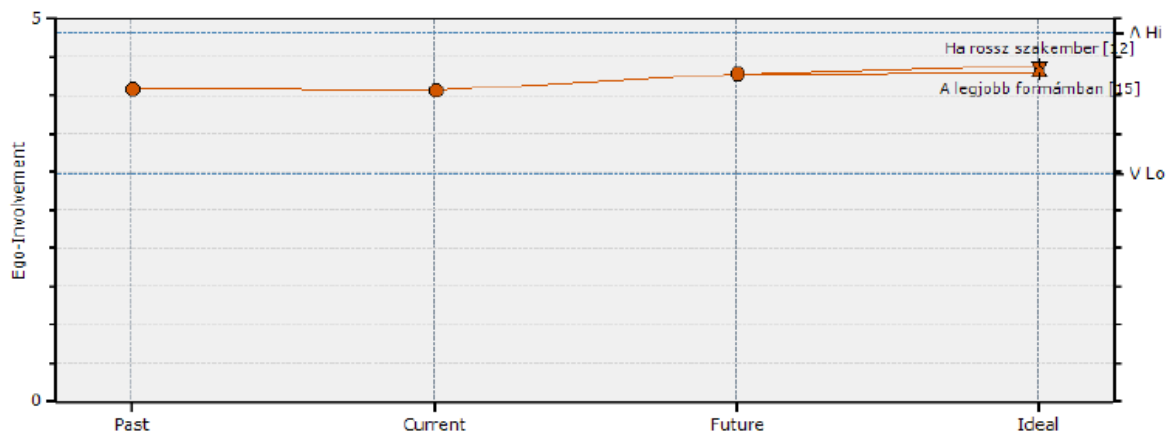
A kvalitatív kutató számára nem szokatlan, hogy mind a válaszadó, mind a kutató számára élménnyé válik a közös munka: az ISA/Ipsesus, mint integrált (kevert) módszer, engedi ezt megtörténni.

## Eredmények

Az alábbiakban azokat az eredményeket közöljük, amelyek a képzési rendszerek alakításához adhatnak információkat.

### 1. Jövőkép:

A fejlődési ív stabil, a jövőbeni szelf értékelése a legmagasabb, a múltbeli pedig a legalacsonyabb. A 2. ábrán látható, hogy az énbefvonódás a múlt (past) – jövő (future) tengelyét tekintve erősödik, tehát a szakmai szelf jelentősége nő.



### 2. ábra: Az énbefvonódás alakulása (múlt-jelen-jövő)

*Forrás: Saját eredmény az ISA/Ipsesus keretszoftverből (n.d.)*

A 3. ábrán az önértékelés határozott növekedése látható: a jövőbeni szelf pozíciója csaknem eléri az ideális szelf helyzetét.

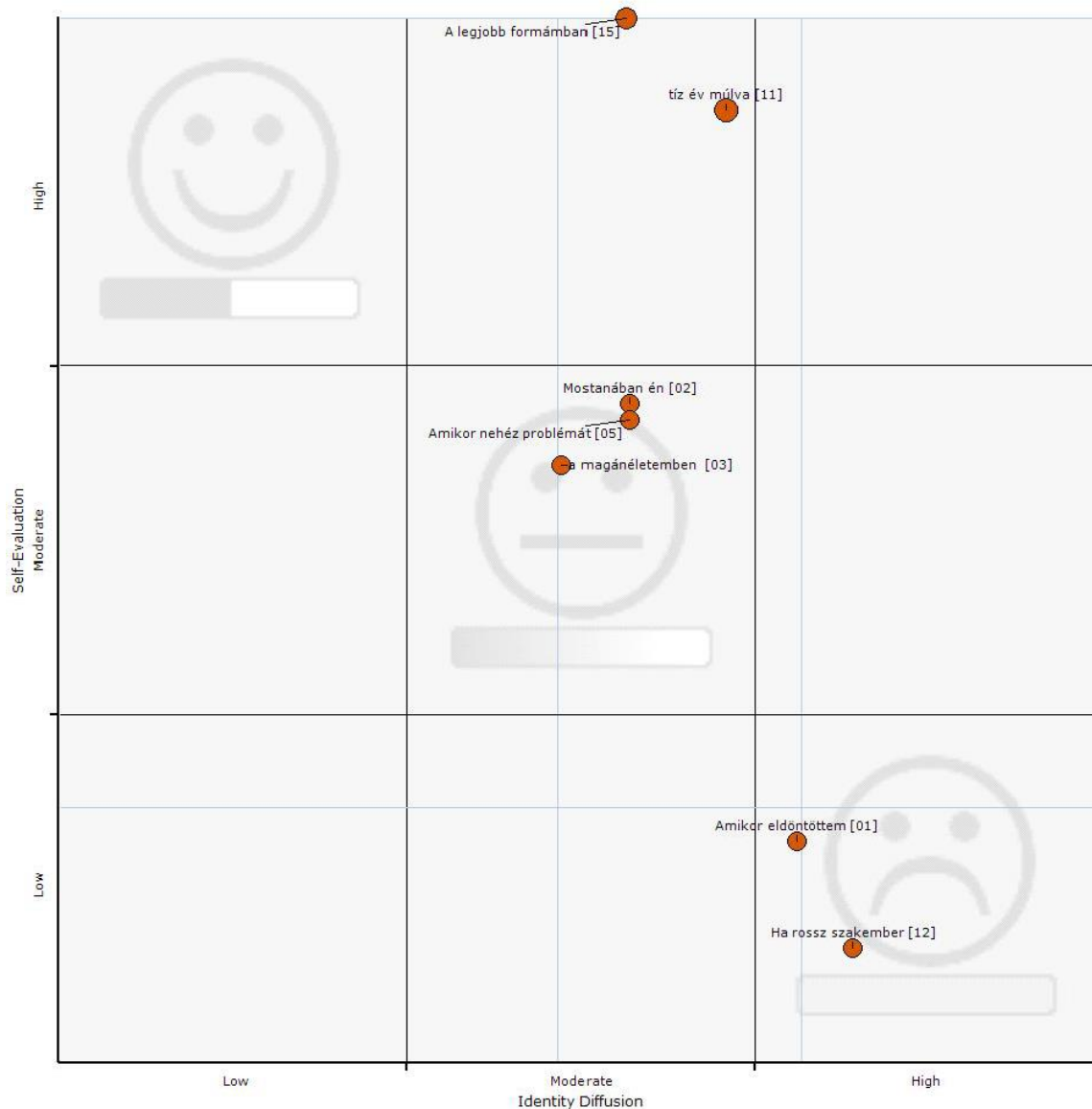




|                                                                              |    |    |    |      |       |       |       |    |                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|------|-------|-------|-------|----|------------------------------------------------------------------------|
| <i>a gyakorló szakember képezi magát</i>                                     | 57 | 02 | -1 | 9.04 | 78.32 | 84.36 | 6.04  | 0  | a gyakorló szakembernek nincs szüksége tanulásra                       |
| <i>az önismeret a szakmaiság fontos forrása</i>                              | 57 | 04 | -1 | 8.81 | 82.23 | 85.19 | 2.95  | 0  | aki szorgalmasan dolgozik, nem ér rá magával foglalkozni               |
| <i>a kutatás nem része a gyakorlati munkának elegendő a rátermettség meg</i> | 10 | 08 | 1  | 6.79 | 41.86 | 54.87 | 13.00 | 47 | <i>nincs jó gyakorlati munka kutatások nélkül a szakirányú diploma</i> |
| <i>a gyakorlat kritikai gondolkodás jellemzi</i>                             | 19 | 11 | 1  | 7.44 | 26.58 | 50.47 | 23.89 | 38 | <i>elengedhetetlen nem kérdőjelezi meg a szakmai irányelveket</i>      |
| <i>Forrás: Saját eredmények</i>                                              |    |    |    |      |       |       |       |    |                                                                        |

### 3. Megsebzett segítő:

A múltbeli, a jelenlegi, a jövőbeni és az ideális szelf-állapotok összehasonlításából kibontakozik egy fejlődési ív, ahol a megsebzett segítő a kezdeti erősen diffúz, negatív önértékeléssel jellemezhető állapotból, a „kríziszónából” a kiegyensúlyozott önértékelés felé tart (a meghatározatlan /indeterminate/ vagy magabízó-bizakodó /confident/, Weinreich, 2010b). A 4. ábrán – amelyet a szoftver automatikusan generál – a vízszintes tengelyen a diffúzió mértéke, a függőleges tengelyen pedig az önértékelés látható. Sem a túl magas (zárttság), sem a túl alacsony (káosz) diffúzió nem lenne előnyös. Érdekes megfigyelni, hogy a jelenlegi szelf milyen közel helyezkedik el a nehéz problémát megoldó szelf-állapothoz; mégis, az önértékelés reális, a diffúzió pedig optimális mértékű. Az ábrát kilenc mezőre osztó fekete vonalak az Ipseus saját sztenderdvonalai (mihez képest magas, alacsony stb.), a kék vonalak pedig a személy saját viszonyítási szintjeit jelentik.



#### 4. ábra. Egyetlen vizsgált személy „megsebzett segítő” típusú fejlődési íve

*Forrás: Saját eredmény az ISA/Ipseus keretszoftver felhasználásával (n.d.)*

Ilyen, vagy hasonló fejlődési ív jellemzett hét válaszadót, míg 22 esetben a kevésbé előnyös defenzív jelleg, a zártság erősödött fel (B. Erdos – Javor – Vass, 2020; B. Erdős – Vass – Javor, 2021).

#### Megvitatás, javaslatok

Láthattuk, hogy a szociális munkások számára fontos a továbbképzés, ugyanakkor a szakirányú diploma megszerzését nem tekintik egyértelmű prioritásnak. A kutatás, és ezzel összefüggésben a kritikai gondolkodás szerepe sem kifejezetten jelentős az életükben. A minta kb. egyharmadában figyelhettünk meg olyan tendenciákat, amelyek a szakmai identitás folyamatos

rekonstrukciójának a fontosságára, a kiegészítő vizsgálatára és megelőzésére, a klinikai szupervízió szükségességére hívják fel a figyelmet.

Ezeknek az eredményeknek közvetlen jelentősége van a képzés, a továbbképzés, a szupervíziós lehetőségek biztosítása, és a munkaszervezés szempontjából. A hallgatók identitásfejlesztésében sokat segíthet a tereptapasztalat (ideértve a duális képzési rendszert vagy más, a gyakorlat és az elmélet integrálását segítő rendszereket is); valamint a készségfejlesztő és mentoráló kurzusok. A mentorálás lehet az a tágabb keret, amelyikben a szakmai identitás fejlesztésére irányuló tevékenységek elhelyezhetők.

A pécsi képzésben – ahol a tanterv magas, 4–5 kreditű kurzusokból épül fel – egyetlen kivételt tettünk: már az első félévben arra kérjük a hallgatót, hogy oktatói segítséggel maga fogalmazza meg, mit szeretne elérni a képzés segítségével. Három egymást követő, alacsony kreditű, de az öngondoskodó, önfejlesztő szemléletet előtérbe helyező tárgyat vezettünk be (Személyes tanulási célok megfogalmazása, Személyes tanulási célok követése, Személyes tanulási célok értékelése). A képzés során a mentor jelenléte a hallgató számára döntő fontosságú.

Azoknál a hallgatóknál, akiknek szakmai fejlődését mentor felügyeli és irányítja, elsősorban teljesítményjavulás figyelhető meg, emellett a szakma-specifikus készségek hatékonyabb elsajátítása, a kritikai gondolkodás fejlődése, továbbá az önismeret, az önbizalom és motiváció növekedése is jelentős (Campbell – Campbell, 1997; Roberts, 2000; Mangold, 2003). E funkciók, folyamatok segítségével a hallgatók könnyebben tudnak azonosulni a professzionális szerepekkel, identitással, nemcsak a képzésük során, hanem később, szakemberként is sikeresebbé válnak (Girves – Zepeda – Gwathmey 2005).

A mentori tevékenység azonban fontos folyamat a mentor és a felsőoktatási intézmény számára is. Ha az intézmény követi a mentorált hallgatók élet- és karrierútját, és azt összehasonlítja olyan hallgatók jövőképeivel, akik fejlődését nem irányította mentor, ebből az értékelésből világossá válhatnak a programok erősségei (Byington, 2010). A sikeres mentorálásban tehát nemcsak a mentor és a mentorált vesz részt, hanem az intézmény is, amelynek keretein belül megvalósul az oktatás/mentorálás. Ha az adott intézmény meghirdetett programjai magas szintűek, ha nyíltan és egyértelműen kommunikálja a hallgató felé azt, hogy mik a követelmények, az elvárások és a szabályok, ha az intézmény olyan környezetet teremt meg, amelyben a mentorálás hatékonyan művelhető, akkor nagyban hozzájárul a terület szakembereinek fejlődéséhez, felkészültségük, elkötelezettségük erősítéséhez.

Mentorálás azonban nemcsak az oktatási intézményekben folyik. A szakmai fejlődést, a munkahelyhez történő alkalmazkodást támogató mentorprogramokat általában szakmai mentorálásnak, munkahelyi mentorálásnak vagy pedig karriermentorálásnak nevezik. A szervezetek tudatosan meghatározott célok elérése érdekében működtetik a mentorprogramokat, hiszen a szakmai mentorálást alapvetően egy sajátos keretben végbemenő tanulási/fejlesztési folyamatnak tekintik, melynek célja az, hogy a munkavállalót támogassa a szakmai szocializációban, a szakmai előrehaladásban és a karrierfejlődésben. Garvey és Alred (2000) szerint a mentorálás szerepe, hogy az új alkalmazottat megismertesse a szervezet felépítésével és működésével, ezáltal javítva alkalmazkodását a munkához és a munkahelyhez. A szervezet a mentoráláson keresztül megalapozhatja a folyamatos önfejlesztés kultúráját, és a

mentorálás során mód nyílik a munkatársak képességeinek felmérésére, a tehetséges munkavállalók azonosítására és szakmai fejlődésük ösztönzésére. Ezen kívül a mentorálással megvalósul a munkavégzéshez kapcsolódó tanulás támogatása és a változásokhoz való alkalmazkodás megkönnyítése (új szakmai kompetenciák kialakítása, a problémákkal való megküzdés erősítése, az új élethelyzethez történő alkalmazkodás stb.). Mindezek jelentős pozitív hatást gyakorolnak a munkavállalói attitűdökre (HSCB, 2014). A mentorálás felgyorsítja a belépő munkavállaló munkába állítását, a meglévő munkaerő új feladatokra történő átirányítását, csökkentve a munkavállalóban kialakuló, az „újból” fakadó frusztrációt. A mentorprogramokban résztvevő munkavállalók általában sokkal elégedettebbek és elkötelezettebbek lesznek a szervezet felé, ami pozitívan hat a teljesítményükre, és kisebb eséllyel alakul ki náluk a munkahely elhagyásának szándéka.

Összességben, a szakmai identitás kérdését előtérbe helyező tantervfejlesztés gondolata a nemzetközi szakirodalmak, valamint saját tapasztalataink és vizsgálataink szerint is nagyon időszerű. Az ISA/Ipseus segítségével végzett sorozatos mérések ezt a munkát jól támogathatják. Ha az ISA alkalmazása nagyobb, országosan értékelhető mintán megvalósulna, az eredmények egy realisabb szakmaképet közvetítenének, és a tantervfejlesztés mellett a szakmafejlesztést is elősegítenék. Az idiografikus, egyéni alkalmazás pedig megmutathatja a képző számára, hogy milyen területeken szükséges fejlesztenie a hallgatót, hol vannak az erősségei, melyek a gyenge pontok, fennáll-e a kényszeres segítség/kiégés veszélye (Ezeket a fajta személyes értékeléseket pszichológus bevonása nélkül nem végezhetjük el).

A szociális munkásképzés kimeneti feltételeinek meghatározása során egy korszerű, globális, számos eszközt kreatívan alkalmazó hivatás képe tárul elénk. A gyakorlatban ezeknek a lehetőségeknek a kibontakozását számos tényező korlátozza (országos és helyi szociálpolitikai, vezetési, szervezeti tényezők stb.). Mindezek nehezítik a segítő működést, a szakmai identitás pozitív megélését. Aki személyes hatékonyságát a kedvezőtlen körülmények között is képes felépíteni, az nemcsak saját szakmai személyiségére és a klienseire van fejlesztő hatással, hanem arra a szűkebb-tágabb közösségre is, amelyben működik: ma ők lehetnének az ideális tereptanárok, a munkahelyi mentorok. Szerepmodellként taníthatnák a rájuk jellemző rezilienciát és szerendipiditást.

A szakmai identitás, a pályakép vizsgálatára természetesen számos más alternatíva is nyílik. Tapasztalataink és eredményeink alapján az ISA/Ipseus nem csupán önmagában, de kiegészítő módszerként is jó lehetőségeket nyújt a kutató és fejlesztő szakemberek számára. A módszer rendkívül rugalmas, így az általunk kidolgozott eszköz könnyen átalakítható, további szempontokkal bővíthető. A szociális munka területéhez mindenesetre jól illeszkedik ez a kontextuális-kapcsolati tényezőkre összpontosító módszer, hiszen középpontjában ugyanúgy a *személy-a-környezetben* áll.

## **Köszönetnyilvánítás**

A kutatást az EFOP-3.5.2.-17-2017-00002 „Szociális munkás és közösségek segítésére irányuló felsőoktatási képzések innovatív, duális és gyakorlatorientált fejlesztése. Transzformatív-dialogikus tanulás a kooperáció szolgálatában.” c. pályázat támogatta.

## Irodalom

- Aczél, Zs. (2016). *Egy gender-olvasat a szociális munkáról*. PhD értekezés. Budapest: ELTE.
- B. Erdős, M. – Javor, R. – Vass, B. (2020). Social Workers: Rebirth of the Professional in Hungary. Identity Structure Analysis as a Means to Explore Social Worker Professional Identity. In: Ellis, R., Hogard, E. (Eds.), *Professional Identity in the Caring Professions: Meaning, Measurement and Mastery* (pp. 194–238). Abingdon, UK: Routledge, Taylor & Francis Group.
- B. Erdős, M. – Vass, B. – Javor, R. (2021). Szociális munkások szakmai identitásának vizsgálata az identitás struktúra analízise módszerével. *Esély*, 31(4), 54–80.
- B. Erdős, M – Vojtek, É. (2019). Lemorzsolódás és pályakép kvalitatív vizsgálata egy vidéki egyetem szociális munkás hallgatóinak körében. In Vojtek, É. – Borda, V. – B., Erdős, M. (Eds.), *Kapcsolati tanulás: A szociális munka oktatásnak módszertani kérdései* (pp. 109–160). Pécs, Magyarország: Pécsi Tudományegyetem.
- Bányai, E. (2008). A sztenderdizáció árnyoldalai. *Kapocs*, 7(2). Elérhető online: <http://www.ncsszi.hu/kiadvanyok/kapocs-letoltheto--lapszamai/kapocs-2008/85/news> (Utolsó letöltés: 2020.05.13.).
- Budai, I. (2004). „...szakmai identitásában megerősödve lépjen ki a gyakorlatba...”. *Esély*, 1, 61–79.
- Budai, I. (2006). Megközelítések a szociális munkás képzés fejlesztéséhez I. *Esély*, 6, 62–88.
- Budai, I. (2007). Megközelítések a szociális munkás képzés fejlesztéséhez II. *Esély*, 1, 84–109.
- Bugarszki, Zs. (2014). A magyarországi szociális munka válsága. *Esély*, 3, 64–73.
- Byington, T. (2010). Keys to successful mentoring relationships. *Journal of Extension*, 48(6), 6TOT8. Elérhető online: <https://joe.org/joe/2010december/tt8.php> (Letöltés dátuma: 2019.03.22.).
- Campbell, T.A. – Campbell, D.E. (1997). Faculty mentor programs: Effects on academic performance and retention. *Research in Higher Education*, 35(6), 727–742.
- Darvas, Á. – Hegyesi, G. (2003). Hungary: The historical, social, and demographic context. In Weiss, I. – Gal, J. – Dixon, J. (Eds.), *Professional ideologies and preferences in social work: A global study* (pp. 125–141). Westport, IE: Praeger Publishers.
- Ellis, R. – Hogard, E. (2020). Professional Identity and the Curriculum. In Ellis, R. – Hogard, E. (Eds.) *Professional Identity in the Caring Professions: Meaning; Measurement and Mastery*. Abingdon, UK: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Erskine, A. – Ellis, R (2017). An introduction to identity exploration and our Ipseus™ Software,” *Workshop*. University of Pécs, Hungary, 27–28th August.
- Fónai, M. – Patyán, L. – Szoboszlai, K. (2001). Szociális munkások pályaképének néhány eleme. *Esély*, 6, 89–109.
- Garvey, B. – Alred, G. (2000). „Developing mentors”. *Career Development International*, 5(4/5), 216–222.
- Girves, J.E. – Zepeda, Y. – Gwathmey, J.K. (2005). Mentoring in a post-affirmative action world. *Journal of Social Issues*, 61(3), 449–479.
- Hogard, E. (2014). Evaluating the identity of program recipients using an identity exploration instrument. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 29(1), 1–35.

- HSCB (2014). Coaching and Mentoring in Social Work: A Review of the Evidence. Commissioned by the HSCB to support *Improving and Safeguarding Social Wellbeing a 10 Year Strategy for Social Work*.
- IASSW (2014). *Global Definition of Social Work*. Elérhető online: <https://www.iassw-aiets.org/global-definition-of-social-work-review-of-the-global-definition/> (Utolsó letöltés: 2020.05.01.).
- IFSW (2012). *Global Standards*. Elérhető online: <https://www.ifsw.org/global-standards/> (Utolsó letöltés: 2020.05.01.).
- Identity Exploration (n.d.). *Iipseus - Software for Identity Exploration*. [Computer software]. Letölthető:  
[http://www.identityexploration.com/Iipseus\\_-\\_Software\\_for\\_Identity\\_Exploration.asp](http://www.identityexploration.com/Iipseus_-_Software_for_Identity_Exploration.asp)
- Kelemen, G. (2011). *Átlendülés. Vázlatok a reflektív klinikai szociális munkához*. Budapest: Animula.
- Kiss, L. (2019). *Diplomával a rendszerváltás előtt A felsőoktatás intézményrendszerének átalakítása a második világháború után Magyarországon* (pp. 13–42). Fókusz – Felsőoktatási Műhely.
- Mándi, N. – Fekete, S. (2014). A segítő krízise. In Csürke, J. (Ed.), *Mindennapi kríziseink. A lélektani krízis és a krízisintervenció kézikönyve* (pp. 229–278). Budapest: Oriold és Társai Kiadó.
- Mangold, W.D. (2003). Who goes who stays: An assessment of the effect of a freshman mentoring and unit registration program on college persistence. *Journal of College Student Retention*, 4(2), 95–122.
- McNeill, C. – Erskine, A. – Ellis, R. – Traynor, M. (2018). Developing nurse match: A selection tool for evoking and scoring an applicant's nursing values and attributes. *Nursing Open*, 6(1). <https://doi.org/10.1002/nop2.183>
- Németh, L. (2014). Hova jutott a szociális szakma a rendszerváltástól napjainkig? *Esély*, 3, 95–99.
- Newcomb, M. – Burton, J. – Edwards, N. – Hazelwood, Z. (2015). How Jung's concept of the wounded healer can guide learning and teaching in social work and human services. *Advances in Social Work and Welfare Education*, 17(2), 55–69.
- Olson, J. (2007). Social Work's Professional and Social Justice Projects: Discourses in Conflict. *Journal of Progressive Human Services*, 1, 45–69.
- Pataki, É. (2013). A szociális identitás szerepe a szociális hivatásban. Elérhető online: <http://www.macsgyoe.hu/downloads/rendezvenyek/patakimacs.pdf> (Utolsó letöltés: 2019.03.08.).
- Payne, M. (2014). European social works and their identities. *ERIS Web Journal*, 2, 2–14.
- Pilinszki, A. – Béres, O. – Sipos, B. – Ittész, G. (2014). Mit értékelnek a szociális munkások? Mesterképzésben részt vevő szociális munkások értékrendjének sajátosságai. *Esély*, 5, 87–94.
- Roberts, A. (2000). Mentoring revisited: a phenomenological reading of the literature. *Mentoring and Tutoring*, 8(2), 145–170.
- Ruzsa, Á. – Homoki, A. (2015). Szociális munkások szakmai identitásának vizsgálata a Szent István Egyetemen. A SZIE GAÉK TDK műhelyeiben készült tudományos munkák. Elérhető online:  
[https://www.academia.edu/21876054/Szoci%C3%A1llis\\_munk%C3%A1sok\\_szakmai\\_identit](https://www.academia.edu/21876054/Szoci%C3%A1llis_munk%C3%A1sok_szakmai_identit)

%C3%A1s%C3%A1nak\_vizsg%C3%A1lata\_a\_Szent\_Istv%C3%A1n\_Egyetemen (Utolsó letöltés: 2019.04.06.).

Shepherd, D.A. – Patzelt, H. (2018). Entrepreneurial Identity. In Entrepreneurial Cognition. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-71782-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71782-1_5)

Slay, H. – Smith, D. (2010). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64(1), 85–107.

Straussner, S. – Senreich, E. – Steen, J. (2018). Wounded Healers: A Multistate Study of Licensed Social Workers' Behavioral Health Problems. *Social Work*, 63(2), 125–133.

Szabó, L. (2017). Szociális munkások a terápiák világában. *Párbeszéd*, 2. Elérhető online: [http://parbeszed.lib.unideb.hu/file/2/596367dc68d4d/szerzo/Szabo\\_Lajos\\_Szocialis\\_munkasok.pdf](http://parbeszed.lib.unideb.hu/file/2/596367dc68d4d/szerzo/Szabo_Lajos_Szocialis_munkasok.pdf) (Utolsó letöltés: 2018.07.08.).

Szoboszlai, K. (2014). A szociális munka a változások tükrében: kik vagyunk, hol tartunk, és mit kellene tennünk? *Esély*, 3, 87–94.

Weinreich, P. (2004). Identity Structure Analysis. In Weinreich, P. – Saunderson, W. (Eds.), *Analysing identity: Cross-cultural, societal and clinical contexts* (pp. 7–76). London & New York: Routledge.

Weinreich, P. (2010a). *A guide to the generation of a well-constructed ISA instrument. Guidance for usage of the IPSEUS software*. Dromore, IE: Identity Exploration Ltd. Elérhető online: [http://www.identityexploration.com/uploads/files/ISA\\_identity\\_instrument\\_guide.pdf](http://www.identityexploration.com/uploads/files/ISA_identity_instrument_guide.pdf) (Utolsó letöltés: 2018.09.02.).

Weinreich, P. (2010b). *A Guide to the Interpretation of ISA results*. Elérhető online: [http://www.identityexploration.com/uploads/files/Interpretation\\_of\\_ISA\\_Results.pdf](http://www.identityexploration.com/uploads/files/Interpretation_of_ISA_Results.pdf) (Utolsó letöltés: 2018.11.08.).

Weiss, C.H. (1993). Where politics and evaluation research meet. *Evaluation Practice*, 14(1), 93–106.

## Mellékletek

### 1. Melléklet. Entitások

|    | <b>Címke</b>                                 | <b>: Besorolás</b>             |
|----|----------------------------------------------|--------------------------------|
| 01 | Amikor eldöntöttem                           | Múltbeli szelf                 |
| 02 | Mostanában én                                | Jelenlegi szelf                |
| 03 | a magánéletemben                             | Lehetséges szelf (exploratory) |
| 04 | Akit nem sokra becsülök                      | Elutasított személy            |
| 05 | Amikor nehéz problémát oldok meg             | Lehetséges szelf               |
| 06 | Az állam (szerint)                           | –                              |
| 07 | A legjobb barátom (szerint)                  | –                              |
| 08 | A főnököm (szerint)                          | –                              |
| 09 | A szakmai példaképem (szerint)               | Csodált személy                |
| 10 | Magyarországon az emberek többsége (szerint) | –                              |
| 11 | tíz év múlva én                              | Jövőbeni szelf                 |



|    |                                     |                     |
|----|-------------------------------------|---------------------|
| 12 | Ha rossz szakember lennék           | Kontraideális szelf |
| 13 | A klienseim szerint én              | Metaperspektíva     |
| 14 | A legközelebbi kollégáim szerint én | Metaperspektíva     |
| 15 | A legjobb formámban                 | Ideális szelf       |

*Forrás: Saját mérőeszköz (B. Erdős – Vass – Jávor, 2021; B. Erdos – Javor – Vass, 2020)*

## 2. Melléklet. Konstruktumok

|    | Bal (címke)                                                                                                                              | : Jobb (Címke)                                                                                                                                                   |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 | a kliens egyenrangú partner                                                                                                              | a kliens gyámolításra, ellenőrzésre szorul                                                                                                                       |
| 02 | a gyakorló szakember képzí magát                                                                                                         | a gyakorló szakembernek nincs szüksége tanulásra                                                                                                                 |
| 03 | a szociális munkás legyen rugalmas a szabályokkal                                                                                        | a szociális munkás ne kérdőjelezze meg a szabályokat, utasításokat                                                                                               |
| 04 | az önismeret a szakmaiság fontos forrása                                                                                                 | aki szorgalmasan dolgozik, nem ér rá magával foglalkozni                                                                                                         |
| 05 | "érdemes szegény"                                                                                                                        | fontos, hogy mindenkit egyformán kezeljünk                                                                                                                       |
| 06 | váljon a kliensek életének részévé munkája során legfontosabb az emberi kapcsolatok fejlesztése                                          | segítse klienseit az önállósodásban legfontosabb feladata a társadalmi problémák kezelése                                                                        |
| 07 | a kutatás nem része a gyakorlati munkának                                                                                                | nincs jó gyakorlati munka kutatások nélkül                                                                                                                       |
| 08 |                                                                                                                                          | a munka kereteinek alakítása a szakma saját felelőssége                                                                                                          |
| 09 | a munka kereteit mások alakítják tudomásul kell venni, hogy a segítségben megvannak a határaink elegendő a rátermettség, meg a gyakorlat | mindenáron segíteni kell                                                                                                                                         |
| 10 | akinek korábban súlyos gondjai voltak, alkalmatlan segítő pályára                                                                        | a szakirányú diploma elengedhetetlen a korábbi nehézségeink fontos szakmai erőforrássá válhatnak el kell tudni viselni a bizonytalanságot az eset kezelése során |
| 11 | minden emberi problémára meg kell találni a tökéletes megoldást bele tudja élni magát mások helyzetébe                                   | objektív                                                                                                                                                         |
| 12 | autonóm                                                                                                                                  | kívülről irányított                                                                                                                                              |
| 13 | hátterbe szorítja a saját meggyőződését                                                                                                  | saját személyes meggyőződésére tanítja klienseit                                                                                                                 |
| 14 |                                                                                                                                          | nem kérdőjelezi meg a szakmai irányelveket                                                                                                                       |
| 15 | kritikai gondolkodás jellemzi                                                                                                            |                                                                                                                                                                  |

---

|    |                                                                |                                                        |
|----|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 18 | feladata a társadalmi beilleszkedés és felzárkózás elősegítése | feladata a társadalmi változások előmozdítása          |
| 19 | fontos hinni a kliensek képességeiben                          | az emberek igazából nem tudnak megváltozni             |
| 20 | az életnek az egyénen túlmutató célja és értelme van           | az a fontos, hogy jólétben éljünk és sikeresek legyünk |
| 21 | a szociális munkás csapatjátékos                               | a szociális munkás csak magára számíthat               |

---

*Forrás: Saját mérőeszköz (B. Erdős – Vass – Jávor, 2021; B. Erdős – Jávor – Vass, 2020)*