



# A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek tanulással, jövőbeli tanulmányok folytatásával és utánpótlás-neveléssel kapcsolatos véleménye az Észak-Alföld régióban

Balcsók István

Bihari Ildikó

Rácz Andrea

BALCSÓK ISTVÁN: Debreceni Egyetem, Politikatudományi és Szociológiai Intézet;  
balcsok.istvan@arts.unideb.hu

BIHARI ILDIKÓ: Debreceni Egyetem, Politikatudományi és Szociológiai Intézet;  
bihari.ildiko@arts.unideb.hu

RÁCZ ANDREA: ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem, Szociális Munka Tanszék;  
racz.andrea.aniko@tat.elte.hu

**ABSZTRAKT** A szociális ágazatban dolgozó, főként diplomás szakemberekkel kapcsolatosan kevés kutatás készült az utóbbi évtizedekben. Jelen tanulmányunkban bemutatjuk a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek tanulással, tanulmányok folytatásával és utánpótlás-neveléssel kapcsolatos véleményét az Észak-Alföld régióban. Kvantitatív kutatási eredményeink szerint a vizsgált régióban a diplomás segítő szakemberek jelentős része a felsőfokú végzettség megszerzését követően is fontosnak tartja, hogy képezze magát, új ismeretekre, tudásra tegyen szert. A tanulmányok folytatása iránti szándékot egyértelműen befolyásolja a szakmában eltöltött munkaévek száma, hiszen a kevesebb munkatapasztalattal rendelkezőknek nagyobb a tanulási hajlandósága és motivációja. A megkérdezettek a legnagyobb arányban leginkább a kettő vagy több féléves képzést preferálnák és kevésbé a rövidebb képzési idejű képzésben gondolkodnak a közeljövőben. A rövidebb időtartamú képzések inkább a vezető pozícióban lévőknél, valamint a több évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkező, idősebb szakembereknél jelenik meg alternatívaként. A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek nem csak önmaguk fejlesztését, szakmai ismereteik bővítését tartják fontosnak, hanem a terepgyakorlatot teljesítő diákok szakmai kompetenciájának fejlesztését is.

**Kulcsszavak:** szociális szakemberek tanulmányokkal kapcsolatos véleménye, utánpótlás-nevelés, tehetséggondozás

## Views of qualified professionals working in the field of social and child protection regarding learning, continuing education, and training the next generation in the Northern Great Plain region

**ABSTRACT** Little research has been conducted in recent decades on professionals working in the social sector, particularly those with university degrees. In this study, we present the opinions of professionals with university degrees working in the social and child protection fields in the Northern Great Plain region on learning, continuing education, and training the next generation. According to our quantitative research results, a significant proportion of graduate professionals in the region surveyed consider it important to continue their education and acquire new knowledge and skills even after obtaining a



higher education degree. The intention to continue studies is clearly influenced by the number of years spent working in the profession, as those with less work experience are more willing and motivated to learn. The majority of respondents would prefer training lasting two or more semesters and are less inclined to consider shorter training courses in the near future. Shorter training courses are more likely to be considered as an alternative by those in management positions and older professionals with decades of professional experience. Graduates working in the field of social work and child protection consider not only their own development and the expansion of their professional knowledge to be important, but also the development of the professional competence of students completing fieldwork.

**Keywords:** social workers' opinions on studies, training of new recruits, talent management

## BEVEZETÉS

A szociális ágazatról és az ágazatban dolgozó, főként diplomás szakemberekkel kapcsolatosan kevés kutatás készült az utóbbi évtizedekben. Mindezen hiányok pótlása érdekében a Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszékének kutatócsoportja egy feltáró, kvantitatív kutatást végzett a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben és a gyermekjóléti, valamint gyermekvédelmi rendszerben dolgozó, diplomás szakemberek körében az Észak-Alföld régióban. A kutatócsoport szakmai adatbázisában szereplő, szociális szférában dolgozó szakemberek köréből 2022 szeptember és november között összesen 307 fő diplomás végzettségű szakember töltötte ki önkéntesen az online kérdőívet. A kérdőív számos téma-területet felel, mint szakmai értékek és attitűdök, életpálya alakulása, szakmai jövőkép, kliensekről való vélekedés, szakmai kapcsolathálózatok, iskolai tapasztalat, tanulmányokkal kapcsolatos tervek, illetve munkával való elégedettség.

A mintáról elmondható, hogy 89,5% (273 fő) nő, 10,5% (32 fő) férfi. Legmagasabb iskolai végzettségüket tekintve 4 éves képzésben részesült (főiskola) 49,7%-uk, 5 éves képzésbe (egyetem) 13,9%-uk, a bolognai folyamatot követően szerzett BA diplomát 21,5%-uk, MA diplomát pedig 14,9%-uk. Jellemzően középkorúak, az átlagéletkor 45,29 év (férfiak: 47,27, nők: 34,28). A munkavégzés helye az Észak-Alföld régión belül Szabolcs-Számár-Bereg vármegyében a legmagasabb (47,6%), ezt követi Hajdú-Bihar vármegye (36,6%) és végül Jász-Nagykun-Szolnok vármegye (16,6%). Fenntartó tekintetében elmondható, hogy a minta közel 55%-a önkormányzati fenntartású intézményben dolgozik (167 fő). Magas (26,7%) az egyházi intézményekben dolgozók aránya, míg 10% körüli az állami intézmények és 8,5% a civil szervezetek diplomás válaszadóinak száma. A minta közel felét (49,2%, 150 fő) vezetők adják.

Jelen tanulmányunkban arra vállalkoztunk, hogy a kutatás eredményeinek tükrében bemutassuk a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek tanulással, tanulmányok folytatásával és utánpótlás-neveléssel kapcsolatos véleményét. A téma aktualitását az is adja, hogy napjaink változó gazdasági-társadalmi-politikai kontextusában, és mindemellett az ország egyik leghátrányosabb helyzetű régiójában egyre nagyobb teher és felelősség hárul a szociális ágazatban dolgozó szakemberekre és a leendő diplomás segítőkire, hiszen új típusú problémákkal, kihívásokkal kell megbirkózniuk, melyhez nélkülözhetetlen a kompetenciák fejlesztése, a tudás és az ismeret bővítése, a szakmára felkészült személyiség erősítése (Kozma 2007, Budai 2008, Budai – Szöllősi 2022). A hatékony és a minőségi szolgáltatás nyújtásához a segítő szakembereknek, eszközökre, módszerekre, technikákra van szüksége, hogy



képesek legyenek segíteni és a támogatni a speciális helyzetű, jellemzően hátrányos helyzetű célcsoportokat. A vezetőknek pedig kiemelt szerepük van abban, hogy a szakmai munka minősége egy jól felkészült teamben garantált legyen, illetve a szakmai fejlődés lehetősége biztosított legyen a dolgozók számára, a team megtartó erővel is bírjon (Rácz 2022).

Tanulmányunk szerkezetileg két fő részre tagolódik. Az első rész célja, hogy a rendelkezésre álló statisztikai adatok alapján egy általános helyzetképet adjunk a szociális ágazatban foglalkoztatottakról és iskolai végzettségükről a vizsgált Észak-Alföld régióban. A tanulmány második részében pedig a kutatási eredmények alapján ismertetjük, hogy hogyan vélekednek a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek a 1) jelenlegi tanulmányokat befolyásoló tényezőkről; 2) a jövőbeli tanulással/képzéssel kapcsolatos tervekről és a 3) tehetséggondozásban/utánpótlás-nevelésben való részvételről.

## HELYZETKÉP A SZOCIÁLIS ÁGAZATBAN DOLGOZÓK FOGLALKOZTATOTTSÁGÁRÓL ÉS ISKOLAI VÉGZETTSÉGÉRŐL, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ ÉSZAK-ALFÖLD RÉGIÓBAN

A szociális ágazatban foglalkoztatottak létszámadatait tekintve területi bontásban meglehetősen szűk körben állnak rendelkezésre hivatalos statisztikák, ez különösen igaz a legmagasabb iskolai végzettségre. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) a népszámlálások alkalmával tájékoztat a foglalkoztatottak legmagasabb iskolai végzettségének foglalkozási főcsoportok és nemzetgazdasági ágazatok szerinti megoszlásáról, ugyanakkor a részletesebb területi bontás hiánya, a censzonkénti adatfrissítés (jelenleg a 2011. évi érhető el), valamint az egyes főcsoportok/ágazatok összevonása miatt esetünkben nem használhatók érdemi elemzésre. A KSH települési szintű (T-Star) adatbázisában ugyan évente közölnek adatokat a szociális ágazatban foglalkoztatottak létszámáról (a képzettségükről nem), jelenleg azonban ezek csak az alapszolgáltatásban és nappali ellátásban alkalmazottakról nyújtanak információkat – igaz, ezeket ellátási formák szerint bontva kapjuk meg. Ugyancsak települési, de egészen más jellegű, a jelen tanulmány témáját tekintve sokkal inkább használható adatforrást jelentenek az alkalmazásban állók létszámára vonatkozóan az Országos Területfejlesztési és Területrendezési Információs Rendszerben (TeIR), a Magyar Államkincstár (MÁK) által szolgáltatott adatsorok között hozzáférhető információk. Az úgynevezett Intézményi munkaügy-statisztikai adatgyűjtési rendszer ugyanis többek között az alkalmazásban állók nemek és foglalkozási főcsoportok szerinti megoszlásáról nyújt tájékoztatást, amely közvetve bár, de utal a szociális ágazatban dolgozók iskolai végzettség szerinti összetételére. Az elérhető adatok felhasználhatóságának leginkább az szab gátat, hogy az egyes munkakörök (szociális munkás, szociálpolitikus stb.) és így a pontos végzettségek sem különíthetők el egymástól, mivel a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR–08) négy számjegyes besorolásából csak az első kettőig terjed a bontás. Az sem biztos, hogy mindenki a legmagasabb iskolai végzettségének megfelelő munkakört tölti be, azonban a legtöbb esetben jogszabály határozza meg a minimálisan szükséges képzettséget, tehát ebből a szempontból relatíve pontos képet kaphatunk a közép- és felsőfokú végzettségeket tekintve.

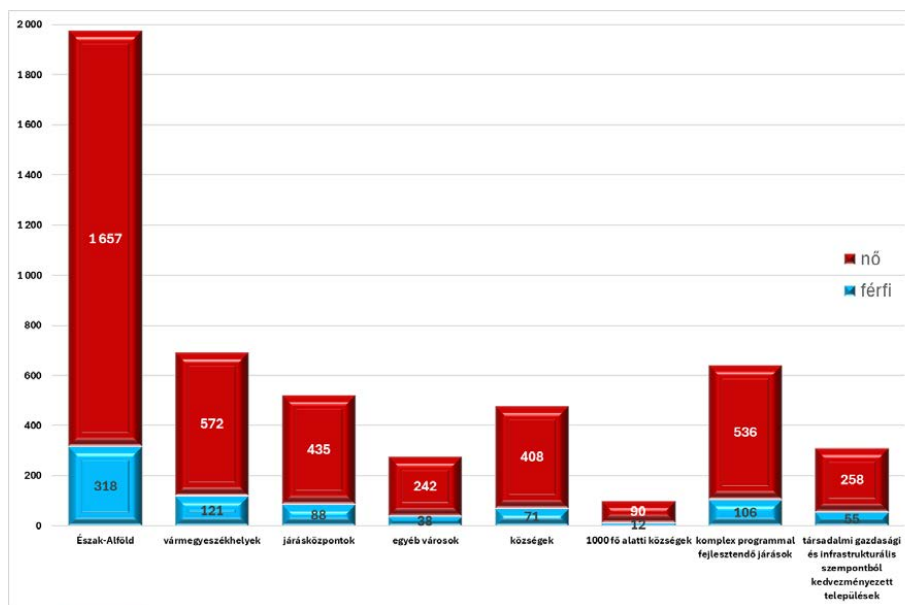
A rendelkezésre álló információk alapján 2022. év végén 4 249 035 fő volt az alkalmazásban állók összlétszáma Magyarországon, ami az aktív korú (15–64 éves) népesség 67,7%-át tette ki.



Az Észak-Alföld régióban 637 438 fő volt az alkalmazottak száma ugyanebben az időpontban, a munkavállalási korú népességhez viszonyított arányszám (67,3%) megfelelt az országos átlagnak. Az öt évvel korábbi adatokhoz képest az alkalmazásban állók létszáma a demográfiai trendekhez igazodva csökkent, az aktív korú népességen belüli arányuk viszont emelkedett mind regionális, mind országos szinten (előbbi 66,9%, utóbbi 66,0% volt korábban).

A felsőfokú képzettséghez kapcsolódó szociális szolgáltatási foglalkozásokban alkalmazottak (az empirikus kutatás mintájának kialakításakor ők jelentették a fő célcsoportot) részaránya az Észak-Alföldön fél évtizede és napjainkban is meghaladta az országos átlagot, tükrözve a régió gazdasági-társadalmi viszonyaiból eredő nagyobb szükségletet. Ezekben a munkakörökben fél évtizede mintegy hétezeren dolgoztak országosan (az összes alkalmazott 0,16%-a) és ezernégyszázan az Észak-Alföldön (0,21%), 2022-ben pedig 9834 fő országosan (0,23%), illetve 1975 fő (0,31%) a vizsgált régióban. Az Észak-Alföldön tehát az összes szakember ötöde tevékenykedik, érzékelhetően meghaladva a 15%-os népességarányt. A nemek szerinti megoszlást tekintve a nők felülreprezentáltak mind a régiót, mind az ország egészét tekintve, a 83–85% körüli részarány az elmúlt években érdemben nem változott.

Az 1. ábra adatai jelzik, hogy a régió belül meglehetősen komoly területi különbségek jellemzik a szociális szolgáltatásokban alkalmazott diplomás munkaerő területi megoszlását (1. ábra). Érdemes megjegyezni ugyanakkor, hogy az érintett munkakörökben dolgozók összes alkalmazotton belüli részaránya még az ezer főnél kisebb népességű aprófalvakban is eléri az országos átlagot (0,23%).



**1. ábra** A felsőfokú képzettséghez kapcsolódó szociális szolgáltatási foglalkozásokban alkalmazottak létszámának alakulása az Észak-Alföld régióban (fő, 2022)

*Forrás:* saját szerkesztés TeIR adatok alapján



A településhierarchia egyes szintjeit megvizsgálva elmondható, hogy a felsőfokú képzettséget igénylő munkakörökben alkalmazottak a szociális ágazatban is a vármegyeszékhelyekre koncentrálódnak, a három nagyvárosban tömörül 35 százalékuk, miközben a településállomány négytizedét kitevő aprófalvakra mindössze 5,2% jut. A komplex programmal fejlesztendő járásokhoz tartozó falvakban és városokban a megyei jogú városokhoz közelít a részarányuk (32,5%), tekintve, hogy a járások többsége, a régió településállományának kétharmada ebbe a kategóriába tartozik. Elgondolkodtató ugyanakkor, hogy a hivatalosan társadalmi, gazdasági és infrastrukturális szempontból kedvezményezett (elmaradott) településeken – az összes 57,8%-a – a szociális ágazat diplomás alkalmazottainak mindössze 16%-a dolgozik.

A fentebbi megoszlások sokkal jobban értelmezhető kereteket adnak az empirikus felmérésben szereplő válaszadók összetételét, illetve saját továbbképzési elképzeléseik, kilátásaik megítélését illetően. Nyilván nem azonos munkakörülményeket, mozgásteret, karrier/fejlődési lehetőségeket és ebből következő vonzerőt biztosítanak az egyes térségek és településtípusok, illetve a diplomás munkaerő nagyvárosi koncentrációja is természetesen. Ezeket nem hagyhatjuk figyelmen kívül az élethosszig tartó tanulásra való hajlandóság vagy épp a leendő szakemberek felkészítésében vállalt feladatok vonatkozásában kapott válaszok értékelésekor.

## JELENLGI TANULMÁNYOKAT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek több, mint háromnegyede (81,9%-a, 249 fő) a megkérdezés időpontjában nem vesz részt iskolai rendszerű képzésben, azonban 18,1%-uk (55 fő) tanulmányokat folytat, közülük 47 nő és 8 férfi. A tanulmányok folytatása a szociális (23 fő, 23,7%) és gyermekjóléti alapellátás (21 fő, 17,6%) területén jellemzőbb (összesen 44 fő), míg a szakellátás területén alacsony (11 fő). A vezetői pozíciót betöltők (29 fő, 19,3%) és a nem vezető alkalmazottak (26 fő, 16,9%) hasonló arányban vesznek részt jelenleg képzésben. A vezető pozíciót betöltők körében viszont inkább a felsővezetők (13 fő, 23,6%) azok, akik képzésben vesznek rész.<sup>1</sup> A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek körében jellemzően azok folytatnak tanulmányokat, akik 3–9 éve a szakmában dolgoznak (19 fő, 27,5%). A pályakezdekők esetében 4 fő (21,1%) az, aki valamilyen szakmai képzésben részesül, esetükben a módszerspecifikus továbbképzések vagy egy mesterdiploma szerzése adhat a szakmai elmélyülésre teret a napi szintű munkavégzés mellett.

A munkavégzés helye tekintetében Hajdú-Bihar vármegyében (24 fő, 21,4%) dolgozó diplomás szakemberek azok, akik közül a legtöbben részt vesznek képzésben, majd a Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében (24 fő, 16,4%) feladatot ellátók és a legkevésbé a Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében (7 fő, 14,6%) munkát végzők. A tanulmányok folytatását illetően kicsivel több azoknak a diplomás segítőknak az aránya (25 fő, 17,7%), akiknek megyei jogú városban van a munkahelyük székhelye. A munkáját szegregált településrészen/szegregátumban (bel- vagy külterületen) végzők esetén pozitív, hogy 20,2%-uk (17 fő) jelenleg tanulmányokat folytat. Azok a diplomás alkalmazottak, akik viszont jellemzően a munkájukat a tele-

<sup>1</sup> Számukra a vezetőképzés kötelező is a vezetői megbízással rendelkező szociális szolgáltatást nyújtó személyek vezetőképzéséről szóló 25/2017. (X. 18.) EMMI rendelet alapján: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1700025.emm>



püléshez tartozó külterületen, de nem szegregátumban végzik (pl. tanyavilág), közülük csak 11,3% tanul jelenleg.

A kutatás eredményei felhívták a figyelmet arra is, hogy azok a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek, akik szakmai értelemben sikeresnek érzik magukat a munkaterületükön (10 fokú skálán 7–10-es értéket adtak) nagyobb arányban képzik magukat, motiváltabbak a tanulmányok folytatására.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy azok a diplomás segítők, akik nem folytatnak tanulmányokat miért döntöttek így. Az eredmények azt mutatták, hogy a képzésben való részvételt számos esetben egyszerre akár több tényező is gátolja, mint pl. a munkahely időben nem támogatja a képzést (nem biztosít több szabadidőt), nehézséget okoz a közlekedés, és az is, hogy a főként női munkavállalóknak problémát jelent a gyermekek, hozzátartozók gondozása és családi kötelezettségük mellett nem tudják megoldani a tanulást (Budai 2006). Mindemellett azonban a képzésben való részvételt hátráltató főbb tényezők között gyakran jelent meg a tandíjfizetés nehézsége és az is, hogy nem látják értelmét a képzésben való részvételnek részben azért, mert nincs anyagi hozadéka, részben pedig azért, mert nem tudnák alkalmazni a megszerzett tudást a jelenlegi munkahelyükön. A diplomás segítők egy része pedig arra hivatkozott, hogy azért nem tanul jelenleg, mert megfelelően képzettnek tartja magát és ebből adódóan nem tartja azt szükségesnek. Ennek az is az oka, hogy többen nemrég fejezték be a képzést (pl. valamilyen mesterképzést, szakirányú képzést); illetve a szakemberek egy része életkorából adódóan közel áll a nyugdíjhoz, illetve, vannak nyugdíj mellett dolgozók is, akik legfeljebb tanfolyamjellegű képzésre vállalkoznak, de iskolarendszerű képzésben már nem kívánnak részt venni. Néhány válaszadó felhívta a figyelmet arra is, hogy azért nem tanul jelenleg, mert nem indult el a képzés, vagy nem vettek fel az adott képzésre, illetve jelenleg nincs olyan képzés/szak, igazán érdekelné.

## JÖVŐBELI TERVEK

Pozitívként értékeljük, hogy a válaszadók több mint fele, 56,5%-a (163 fő) szeretne tanulmányokat folytatni a közeljövőben és nem azért nem tanul jelenleg, mert nem tarja az új tudások integrálását fontosnak. A nemek tekintetében inkább a nők képeznék magukat (57,8%, 148 fő), de a férfiak 46,9%-a (15 fő) is tervezi. A tanulmányok folytatását a közeljövőben a szociális (63,2%, 55 fő) és gyermekjóléti alapellátás (53,9%, 62 fő) területén dolgozók tervezik inkább, bár a szociális és gyermekvédelmi szakellátásokban is megjelent az igény, noha mérsékeltebben.

Jelentős eredménynek tartjuk, hogy a szervezeti hierarchiában elfoglalt pozíciótól függetlenül a vezetők (78 fő, 56,1%) és nem vezetők (85 fő, 57%) több mint fele fontosnak és szükségesnek tartja, hogy képezze, fejlessze magát, korszerű tudásra, ismeretre tegyen szert. Elmondható, hogy összességében magas a vezetők körében a továbbtanulási, képzési hajlandóság (alsó-, közép- és felsővezetői szinten is 50% feletti), ugyanakkor középvezetői pozícióban (57,6%, 38 fő) csekély mértékben magasabb, mint az alsósintű (55%, 11 fő) és felsősintű (52,9%, 27 fő) vezetők esetében. Vezetői szinten az alábbi ismereteket kívánják elsajátítani képzés keretében az egyes ellátási szakterületeken (lásd 2. ábra). Az elsajátítandó ismeretek, képzési területek körét befolyásolja az adott ellátási szakterületet és pozíció.



**1. táblázat** A szociális és gyermekvédelmi területen vezető pozíciót betöltő szakemberek jövőbeli képzés keretében elsajátítandó ismeretszerzési szükségletei vezetői szintenként

| Ellátási terület                     | Alsósintű vezető                                                                                                       | Középsintű vezető                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Felsőszintű vezető                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>gyermekjóléti alapellátás</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>– szociális szakmán kívüli ismeretek</li> <li>– pedagógiai ismeretek</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– mesterképzés szociális, illetve gyógypedagógia területen</li> <li>– pszichiátriai betegekkel zajló közösségi munka</li> <li>– szociális diagnózis készítés</li> <li>– tréner képzés</li> </ul>                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>– gyermekvédelem, idősgondozás</li> </ul>                                                                                                                                                        |
| <b>szociális alapellátás</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– idős, fogyatékos ellátás</li> </ul>                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>– addiktológia</li> <li>– pedagógiai ismeretek</li> <li>– coaching</li> <li>– egészségügy</li> <li>– gerontológia, idős-demens ellátás</li> <li>– pénzügy-számvitel</li> <li>– nappali, közösségi ellátások</li> <li>– pszichológia, coaching,</li> <li>– szervezés, közgazdaságtani ismeretek</li> <li>– rehabilitáció</li> <li>– szenvedélybetegekkel való bánásmód</li> <li>– szociális gazdaság</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– jog, pénzügy, közgazdaságtan</li> <li>– mentális gondozás, közösségi pszichiátria</li> </ul>                                                                                                   |
| <b>szociális szakosított ellátás</b> |                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>– egészségügy</li> <li>– szupervízió</li> <li>– terápiás irányok</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– egészségmegőrzés</li> <li>– egészségügyi ismeretek</li> <li>– fogyatékos ellátás</li> <li>– hospice, idősek ellátása</li> <li>– mentálhigiéné,</li> <li>– menedzsment, vezetőképzés</li> </ul> |
| <b>gyermekvédelmi szakellátás</b>    |                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>– pénzügyi ismeretek</li> <li>– vezetői kompetenciák, vezetőképzés</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– szupervízió, önismeret,</li> <li>– vezetőképzés</li> </ul>                                                                                                                                     |

*Forrás: saját szerkesztés*

A témák igen változatosak, megjelennek a társágazatokkal való együttműködés hatékonyabbá tételét is szolgáló tudások, ilyen pl. az egészségügyi, pedagógiai ismeretek, illetve a konkrét szakmai módszereket is az adott ellátási területre kínáló képzési igények, mint az addiktológia, közösségi pszichiátria, gerontológia, hospice, illetve az önfejlesztés, szakemberek fejlesztése irányába mutató tudáselemek, mint a coaching, szupervízió. Markáns főleg középvezetői és felsővezetői szinten a pénzügyi, gazdálkodási, jogi és vezetői kompetenciák fejlesztése. Rekreációs, nem szakmához, de akár a szakmában is kiegészítő prevenciós célból (Zastrow 1995, Billédi 2017) is fontos képzések is megjelentek az elképzelések körében.



A közeljövőben tanulmányokat folytatni tervezők körében a legmagasabb azoknak az aránya, akik 0–2 éve dolgoznak a szakmában (15 fő, 83,3%), ugyanakkor a 3–9 éve és a 10–19 év között szakmában dolgozó szakemberek körében is 50% feletti. Pozitív kép rajzolódott ki abban a tekintetben is, hogy a több mint 20 éve a szakmában dolgozó szakemberek közel fele (49,1%, 55 fő) is tanulási motivációval rendelkezik, képezni kívánja magát a jövőben.

Vármegyei bontásban Hajdú-Bihar vármegyében dolgozók (64,8%, 68 fő) körében terveznek a jövőben tanulmányokat folytatni a leginkább, de a Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében dolgozók körében is magas a képzést tervezők aránya (54,3%, 75 fő). Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében foglalkoztatottak körében ellenben többen nem szeretnének tanulni (55,3%, 26 fő), mint akik igen.

A kutatás eredményei arra is felhívták a figyelmet, hogy a tanulmányok folytatását tervezők nagy arányban a hosszabb időtartamú képzéseket preferálják a leginkább. A nemek tekintetében a nők (49,7%-a, 74 fő) és a férfiak többsége (66,7%, 10 fő) egyaránt a kettő vagy több féléves időtartamú képzésre jelentkezne, ugyanakkor a nők inkább azok, akiknek egy kisebb része szívesen jelentkezne legalább egy féléves (25,5%, 38 fő), de akár néhány hetes (24,8%-a, 37 fő) rövid intenzitású képzésre is. A férfiak ezeket kevésbé preferálják, ha a tanulmányok folytatásáról van szó.

Az ellátási terület oldaláról elemezve az adatok azt mutatják, hogy a gyermekjóléti alapellátásban és a gyermekvédelmi szakellátásban dolgozókra egyaránt igaz, hogy legszívesebben a két vagy több féléves képzéseket preferálják (alapellátás: 61,3%, 38 fő; szakellátás: 50%, 6 fő) és jóval kevesebben vannak azok, akik legalább 1 féléves képzést (alapellátás: 21%, 13 fő; szakellátás: 33,3%, 4 fő) választanának. A szociális alapellátás és szakosított ellátások területén dolgozó diplomás munkavállalók esetében azonban az eredmények némiképp eltérnek a gyermekvédelem területétől. A szociális alapellátásban (46,4%, 26 fő) és szakellátásban (35,5%, 11 fő) dolgozók körében is a több féléves képzés iránti elköteleződés a legvonzóbb jövőbeli terv, ugyanakkor az arányuk jóval kisebb, mint a gyermekvédelem területén dolgozók körében. A gyermekvédelmi területről további eltérést mutat, hogy a legalább 1 féléves képzés és a néhány hetes, intenzív képzés hasonló mértékben kedvelt választási alternatíva a szociális ellátás területén a jövőre nézve. A szociális alapellátásban dolgozók 30,4%-a néhány hetes képzést preferálna, és mindössze a válaszadók 23%-a választana legalább egy féléves időtartamú képzést. A szociális szakosított ellátás tekintetében pedig a szakemberek 35,1%-a választana legalább egy féléves képzést, és harmadik helyen, de közel hasonló arányban választanák a néhány hetes képzést (29%).

A képzési idő tekintetében a szociális és gyermekjóléti alapellátásban dolgozó szakemberek körében magasabb azoknak az aránya, akik a jövőben hosszabb időtartamú képzésben való részvételben gondolkodnak, mint a szakellátások területén.

A munkahelyen betöltött pozíció aspektusából elemezve a vezetők és a beosztottak is a több féléves képzést választanák a leginkább, de a nem vezető munkakörben foglalkoztatottak esetében ez az arány magasabb (60,5%, 52 fő), mint a vezető pozíciót betöltők körében (41,6%, 32 fő). A vezető pozícióban lévők körében arányait tekintve többen választanák a néhány hetes (29,9%, 23 fő) és a legalább 1 féléves (28,6%, 2 fő) képzést, mint a nem vezető munkakörben dolgozók, körükben ugyanis a néhány hetes képzést csupán 17,4% (15 fő) preferálná, és kicsivel többen inkább a legalább egy féléves képzést választanák (22,1%, 19 fő).



A jövőbeni tervként megfogalmazott képzés időtartama és a szakmában eltöltött évek alakulása rámutat arra, hogy a hosszabb időtartamot átfogó képzéseket tartanak kívánatosnak maguk számára a szakemberek. Sőt, a pályakezdőktől kezdve egészen a közel két évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkező szakemberekig bezárólag 50% feletti azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik a jövőbeni tanulmányok esetén a két vagy több féléves képzéseket választanák szívesen. Ellenben az adatok arra is felhívják a figyelmet, hogy a friss diplomás segítők foglalkoztatja leginkább a hosszabb idejű képzések elvégzésének gondolata, és minél hosszabb ideje dolgozik valaki a szakmában, annál inkább csökken a két vagy több féléves képzést preferálók aránya (0–2 év: 60%, 9 fő; 3–9 év: 57,1%, 20 fő; 10–19 év: 56,1%, 32 fő; 20-x év: 37,5%, 21 fő), és emelkedik a rövidebb időtartamú képzések elvégzésének prioritása. A hosszabb idejű (kettő vagy több féléves) képzés a 0-2 év munkatapasztalattal rendelkezők körében a leginkább preferált a jövőre nézve, míg a rövid, néhány hetes (60%, 9 fő) képzés a 20 vagy több év szakmában dolgozók esetében a legnépszerűbb (35,7%, 20 fő) alternatívaként jelenik meg. Esetükben inkább a tudás frissítése, új módszerek, technikák elsajátítása lehet vonzó, a pályakezdőknél pedig valamilyen szakirányú végzettség megszerzése meglévő tudásuk specializáltabbá tétele érdekében az adott szakterületen vagy a magasabb státuszt és hosszabb távon új perspektívákat nyitó mesterképzések, melyek akár vezetői pozíciók irányába is mutathatnak.

A munkavégzés helye tekintetében vármegyei bontásban nem mutatkozik markáns különbség, hogy milyen képzési időszakot felölelő tanulmányokat preferálnak. Mindhárom vármegyében alapvetően a két vagy több féléves képzést részesítene előnyben (Jász-Nagykun-Szolnok vármegye 52,4% 11 fő; Hajdú-Bihar vármegye 51,4%, 36 fő; Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye 50%, 37 fő), és jóval kevesebben választanák a rövidebb időtartamú (legalább egy féléves, néhány hetes) képzéseket.

## TEREPTANÁRI FELADATOK ELLÁTÁSA

A Szociális Munka Etikai Kódexe (2022: 8) 4.4 pontja értelmében „Az önkéntesek, laikusok, gyakornokok bevonásáért, illetve az általuk nyújtott szolgáltatások minőségéért az őket bevonó szociális munkásé, illetve az intézmény vezetőjéé a felelősség.” Ahogy Feuer – Nagy (2011) felhívja a figyelmet, sokszor a terephely az első munkahelyi élmény is, ahol a szakma értékeit, szabályait, a kliensekkel való munkát, egy kollektívában való feladatellátást védett környezetben ki lehet próbálni. Ennek fő célja tehát, hogy megtanulja a gyakornok, hogy mit jelent szociális munkásnak lenni és kap egy olyan normarendszert, amihez majd diplomás segítőként visszatérhet. Ebben az értelemben a szereptanulás elsődleges színtere, amelyben a tereptanárón kívül a vezetőnek, a kollégáknak és a klienseknek is nagy szerepük van. A szakmai személyiség fejlesztésének is a terepe, technikákat, módszereket ad, készségeket fejleszt, értékeket szilárdít meg és fontos funkciója a hivatástudat alakítása és megerősítése (Budai 2011). Tapasztalati tanulás is egyben, ahol az elmélet és a gyakorlat integrációja zajlik, a hallgató saját megéléseire is reflektál, a tereptanár pedig egyfajta facilitátor: izgalmas felfedezésekre ad teret egy védett és szakmailag kontrollált közegben (Budai 2007). Élő tanulás, mely „arra a kapcsolódási pontra



*alapoz, ami a saját élettapasztalat és a tananyag között megvan*” – mondja Kóbor (2021: 5)<sup>2</sup>. A felsőoktatási képzőhely felelőssége is vitathatatlan, fontos, hogy szakmailag kiemelkedő és motiváló tereptanárokat találjon. Sokszor az alumnusokból kerülnek ki a leginkább elkötelezett tereptanárok (Bulyáki et al. 2021).

A terepgyakorlaton lévő diák feladata, hogy megtanulja az 'embert a környezetében' vizsgálni, mely napjainkban egy igen változó társadalmi-gazdasági-politikai kontextusban zajlik (Katz 2019). A képzési időhöz rendelt terepgyakorlattal azonban nem ér véget a tanulási folyamat, hiszen diplomás segítőként elhelyezkedve a praxisban ez komplex módon folytatódik, ahol a frissen végzettek segítői a nagy tapasztalattal rendelkező kollégák (Szoboszlai 2014). *„A szociális munkában, mint több más professzióban az elméletet és a gyakorlatot egyaránt belefoglalják a szakmai képzésbe. De a mi szakmánkban nem lineáris, hanem spirális kell ez legyen a fejlődésünkben: a tapasztalatból képződik az elmélet, az elmélet megfogalmazásából és a kritikus olvasatból a további tett, a tapasztalat és így tovább.”* (Katz 2019: 4).

A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek közül 220 fő, azaz a teljes minta 74%-a biztosítja az egyetemi hallgatók terepgyakorlatát és/vagy lát el tereptanári feladatokat. További 11% korábban vállalt ilyen feladatokat, 15% pedig úgy nyilatkozott, hogy a kérdezett vagy intézménye nem fogad gyakornokot. Mind a nők, mind a férfiak esetében a terepgyakorlat biztosításának aránya magas, 74%. Mivel igen magas azon szakemberek aránya, akik közvetlenül vagy az általuk képviselt intézményen keresztül terephelyi és tereptanári feladatokat látnak el, így elemzésünk ezen részében rájuk koncentrálunk. Elmondható, hogy a terepgyakorlatot biztosítók igen magas aránya (72%) a szociális és gyermekjóléti alapellátás területét érinti, ezen belül 98 fő (45%) a gyermekjóléti területen dolgozik, míg 59 fő (27%) a szociális alapellátásban. Jóval alacsonyabb mind a korábban, mind pedig a jelen időszakban tereptanári funkcióval bírók részvétele a szakellátási területen, 17% a szociális szaksított ellátásokban, 11% pedig a gyermekvédelmi szakellátásban dolgozik. A minta szakterületi eloszlásából következik, hogy a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek, akik nem vállalnak tereptanári feladatokat, szintén az alapellátások területén foglalkoztatottak.

Ugyanakkor, ahogy az Etikai Kódex idézett pontja is kimondja, a vezetőknek kiemelt szerepe van a terepgyakorlatok biztosításában, a gyakornokok munkájának segítségével. A vezetők és az alkalmazottak aránya közel azonos a tereptanári feladatokat közvetlenül biztosítók vagy terephelyként funkcionáló intézmények reprezentánsaként (49–51%). 108 vezető lát el ilyen feladatokat, további 14 fő pedig korábban fogadott gyakornokot, tehát a vezetők 83%-a részt vesz a szakmai gyakorlat biztosításában. Megjegyzendő, hogy a gyakornokot fogadó vezetők 53%-ban középvezetők, 33%-ban felsővezetők, míg 14%-uk alsóvezető. A középvezetők 82%-a fogad gyakornokot, a hierarchiában felfelé haladva azonban csökken ez a feladatellátás, a felsővezetőknek ugyanis 65%-a tereptanár, ez nyilván a napi szintű egyéb elfoglaltságokkal, menedzsmenti feladatokkal van összefüggésben. Az Etikai Kódex (2022: 10) 6.1 pontja értelmében a vezetők feladata mindazon erőforrások biztosítása, amelyek a magas színvonalú munkavégzéshez hozzájárulnak. A vezetőknek olyan munkahelyi légkört és szervezeti kultúrát kell teremteniük, amelyben a munkavállalók és gyakornokok szakmai fejlődése, motiválása

<sup>2</sup> A tapasztalati tanulás ennél sokrétebb is lehet, lefedve a különböző készségfejlesztéseket, tréningmódszereket a képzésben.



biztosított, számukra a munkahely egy tanulási tér is, ahol a szakmai identitásuk erősödhet és amivel hozzájárulhatnak a szakma láthatóságának növeléséhez, annak megmutatásához, hogy mi vonzza és mi tartja meg a munkavállalókat az adott szociális munka terepen (Department of Health 2015). A vezetőnek az is feladata, hogy kiválassza azt a kollégát, aki a leginkább alkalmas a gyakornok vezetésére. Szakmai szempontból a vezetők leterheltsége okán – még ha vannak is klienskapcsolatban – az az ideális, ha olyan tereptanárt választanak, aki a terepen dolgozik és segítő beszélgetéseket is folytat (Feuer – Nagy 2011: 44–45).

Az alkalmazottak esetében is jelentős az utánpótlás-nevelésben való részvétel, 76,5%-uk tereptanári feladatokat lát el, további 12% pedig korábban végzett ilyen tevékenységet. A gyakornokot jellemzően leendő kollégaként kezelik, azzal, hogy a terepgyakorlat egy betanulási időszak, amelyet az ő tudásához, képességeihez szükséges szabni. Jelentősége abban áll, hogy a terepen megélt helyzetek segítenek letisztítani azt is, hogy a hallgató képes-e megfelelni a szakmai követelményeknek, hosszabb távon szakmai személyiségével tud-e majd dolgozni diplomás segítőként. Megtapasztalhatja a szakmai munka kihívásait és azt a keretrendszert, amelyben a segítői tevékenység megvalósul, beleértve annak alacsony társadalmi presztízsét, érzelmileg megterhelő voltát, illetve az ellátórendszer hiányosságaiból adódó szűkös mozgásteret, akár a napi szintű frusztrációt (Feuer – Nagy 2011: 24–25). Cook (2024: 12) felhívja a figyelmet arra, hogy az érzelmileg megterhelő szakmákban, mint amilyen a szociális munka is, nagyon fontos, hogy a vezetők és az egész kollektíva egy ún. biztonságos bázist képezzen, melynek a következő elemei vannak:

- Elérhetőség: a szakemberek fizikailag és érzelmileg is elérhetőek egymás támogatására.
- Érzékenység: egymás szükségletei iránt érzékenyek, amely bizalmat ébreszt, a munka érzelmi terhei így jobban feldolgozhatók és kezelhetők.
- Elfogadás: megértés, konstruktív segítségnyújtás, tanácsadás jellemző<sup>3</sup>.
- Együttműködés: iránymutatás, közös gondolkodás a problémák együttes megoldásában.
- Csapathoz tartozás érzése: a munka közös vállalása és egymás elismerése, annak biztosítása, hogy a munkavállalók értékesek és megélhetik a valahová tartozást.

Ahogy a vezetők magas arányban jelen vannak a terepgyakorlatok koordinálásában, úgy jellemzően a tapasztaltabb kollégák biztosítják a gyakorlatokat, 69%-a a tereptanári feladatokat vállalóknak több mint 10 éve a területen van. Közülük igen magas azoknak az aránya (37%), akik már több mint 20 éve dolgoznak. A tereptanári feladatokat vállalók 25%-a 3–9 éve dolgozik a szakmában, van azonban 6%, aki úgy látja el ezt a feladatot, hogy kevesebb mint 2 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik. Ennek a magas fluktuáció lehet az oka, ugyanakkor pozitívum, hogy az újonnan érkezők is részt vesznek az egyetemi képzés gyakorlatainak biztosításában. A munkavégzés helyszíne alapján elmondható, hogy a terephelyi- és tanári funkcióval bírók 41%-ban Hajdú-Bihar, 42%-ban Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyékben, míg jóval alacsonyabb arányban (17%) Jász-Nagykun-Szolnok vármegyében dolgoznak. Ez a különbség a tereptanári feladatokat vállalók területi elhelyezkedése kapcsán összefüggésben lehet a képzőhelyek jelenlétével és azok nagyságával, hallgatói létszámával is. Ugyanakkor a munkavégzés

<sup>3</sup> Cook azt is hangsúlyozza, hogy irreális, hogy mindig tökéletesek legyünk, illetve, hogy amikor a dolgok nem jól alakulnak, akkor is támogassák egymást a kollektíva tagjai.



helyszínén belül Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében 20% azok aránya, akik sosem vállaltak ilyen feladatot. A másik két vármegyében azonban a tereptanári feladatokat nem vállalók aránya csak 10%-os, miközben igen magas, 80% körüli azok aránya, akik jelenleg is látnak el ilyen feladatokat, szemben a szabolcsi 66%-kal.

A munkavégzés helyét egy másik aspektusból vizsgálva igen érdekes képet kaphatunk: a gyakornokot fogadók fele megyeszékhelyen vagy megyei jogú városban látja el a munkáját. Az ilyen területen dolgozók 81%-a tereptanár. A terepgyakorlatot biztosítók 34%-a városban dolgozik, a 101 fő városban dolgozó 75%-a (76 fő) vállal ilyen feladatot. Figyelemre méltó, hogy a hátrányos helyzetű területeken, így szegregátumban vagy szegregált településrészen, illetve külterületen, pl. tanyavilágban dolgozók magas arányban (85-80%-ban) látnak el tereptanári feladatokat. A gyakornokot fogadók 32%-a szegregált területen, 26%-a pedig külterületen is dolgozik. Ezért is lehet az, hogy a szakembereknek igen nagy szükségük van a speciális élethelyzetekhez tartozó tudásokra, mint mentális zavarral, szerhasználattal, mentálhigiénével, egészséggel, fogyatékossággal kapcsolatos ismeretek. Tíz százalék azok aránya, akik viszont egyáltalán nem fogadnak gyakornokot és ezeken az elzártabb területeken dolgoznak.

Elmondható, hogy a tereptanári feladatok biztosítása és így az egyetemi hallgatók szakmai felkészítése a területi munkára némiképp összhangban van a szakmai értelemben vett sikeresség érzésével. A gyakorlatot biztosítók 70%-ban sikeresnek is érzik magukat (10 fokú skálán 7–10-es értéket adtak) és további 20% inkább sikeres a munkájában (5–6-os értéket választók). Ennek hátterében az állhat, hogy látják, hogy van, aki ezt a pályát választja fiatalon, átadhatják a szakmai tudásukat és jelentős tapasztalatukat, hiszen ahogy láthattuk, főleg a 10 év-nél hosszabb idő óta dolgozók vesznek részt az utánpótlás-nevelésben és biztosítják a terekkel kapcsolatos ismeretekbe való elmélyülés lehetőségét.

Mindenképpen pozitív, hogy nagy arányban vannak jelen a terepek terepgyakorlati helyként és sokan vállalnak tereptanári feladatokat. A vizsgált három megye tereptanári feladatait biztosító szakembereinek feladatvállalását nézve nem igaz az elmúlt években markánsan megfogalmazódott azon nézet, hogy *„a képzés egyre távolodik a szociális munka gyakorlati terepeitől, magára hagyva azt, miközben egyre kevésbé próbál választ keresni a napi kihívásokra”* (Szabó 2014: 9). Úgy tűnik, hogy a kelet-magyarországi képzőhelyek szoros kapcsolatban vannak a terekkel, a vezetők is kiveszik a részüket a gyakornokok felkészítéséből és becsatornázásra kerülnek mindazok a tudások, amelyek a hátrányosabb helyzetű területeken, így a szegregátumokban, tanyavilágokban végzett szakmai munkára irányulnak. A terepgyakorlatok a szakmai munka sikerfaktorához is hozzájárulhatnak a tudásmegosztás és a fiatalabb generációk felkészítése által. Ezek főképpen a szociális felsőfokú képzések jellegéből adódóan a gyermekjóléti és szociális alapellátásra koncentrálnak.

## ÖSSZEGZÉS

Jelen tanulmányunk rávilágítja a figyelmet arra, hogy a vizsgált Észak-Alföld régióban a szociális ágazatban foglalkoztatottak létszámadatai mellett a feladatot ellátó személyek iskolai végzettségéről, főleg a legmagasabbról is csekély mértékben állnak rendelkezésre pontos statisztikai adatok, ugyanakkor a rendelkezésre álló információk alapján az ágazatban alkalmazott felsőfokú végzettséggel rendelkező szakemberek aránya meghaladja a régióban az országos



átlagot, ami leginkább a régió hátrányos gazdasági-társadalmi hátterével magyarázható. Az Észak-Alföld régió az ország egyik leghátrányosabb helyzetű régiója, ahol kiemelten magas a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (pl. idősek, gyermekek stb.) aránya, akik egyre inkább segítséget, támogatást igényelnek a hátrányaik kompenzálásában és társadalmi integrációjuk elősegítésében. A hatékony beavatkozáshoz, minőségi szolgáltatások nyújtásához, komplex problémák kezeléséhez professzionális, magasan képzett, korszerű tudással, széles módszertani eszköztárral és magas kompetenciákkal rendelkező elhivatott, gyakorlott szakemberekre van szükség. Ebből adódóan arra vállalkoztunk, hogy a feltáró kvantitatív kutatás eredményeit elemezve megismerjük a régió szociális és gyermekvédelmi területén dolgozó diplomás szakemberek tanulással, tanulmányok folytatásával, utánpótlás-neveléssel kapcsolatos véleményét.

A szociális ágazat rendszerhibáit, működési anomáliát, humán erőforrás hiányát, méltánytalanul alacsony presztízsét ismerve a kutatás eredményei számos esetben igen pozitív képet tárnak elénk a szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek képzéshez való viszonyulásával kapcsolatosan.

A diplomás segítő szakemberek jelentős része a felsőfokú végzettség megszerzését követően is fontosnak tartja, hogy képezze magát, új ismeretekre, tudásra tegyen szert. A szakembereknek van is egy kisebb része (közel ötödük), akik jelenleg is iskolai rendszerű képzésben vesznek részt. A szakembereknek egy jelentős része (a válaszadók több mint fele) pedig a közeljövőben szeretne tanulmányokat folytatni. A jelenleg tanulmányokat folytatók és a közeljövőben képzésben résztvevők köre egyezőséget mutat abban a tekintetben, hogy a szociális és gyermekjóléti alapellátás területén magasabb a tanulmányok folytatására való hajlandóság, többen tanulnak vagy szeretnének képzésben részt venni, mint a szakellátásokban dolgozók. Közben inkább a szociális alap- és szakellátás területén dolgozó diplomás szakemberek azok, akik tanulmányokat szeretnének folytatni a közeljövőben, a gyermekvédelem területén kedvezőtlenebb a helyzet.

A tanulmányok folytatása iránti szándékot, elhatározást egyértelműen befolyásolja a szakmában eltöltött munkaévek száma. Az időben kevesebb ideje szakmában dolgozóknak (3–9 év), illetve a pályakezdő diplomás segítőknél (0–2 év) nagyobb a tanulási hajlandósága és motivációja. Fontosnak tartjuk ugyanakkor kiemelni azt is, hogy a sokéves, akár évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkezők körében is jelentős azoknak az aránya, akik szívesen tanulnának.

A munkahelyi beosztás aspektusából elemezve összességében azt láthattuk, hogy pozíciótól (vezető, nem vezető) függetlenül hasonló arányban vesznek részt képzésben a válaszadók és a közeljövőben is 50% feletti azoknak az aránya, akik tanulmányokat szeretnének folytatni.

A szociális és a gyermekvédelmi ellátás területén, és azon belül a vezető és a nem vezető pozíciót betöltők körében is az eredmények azt mutatják, hogy a diplomás segítő szakemberek a tanulmányok folytatásakor a legnagyobb arányban leginkább a kettő vagy több féléves képzést preferálnák és kevésbé a rövidebb képzési idejű képzésben gondolkodnak a közeljövőben. A rövidebb időtartamú képzések inkább a vezető pozícióban lévőkénél, valamint a több évtizedes szakmai tapasztalattal rendelkező, idősebb szakembereknél jelenik meg alternatívaként, élvez prioritást.

A szociális és gyermekvédelmi területen dolgozó diplomás szakemberek nem csak önmaguk fejlesztését, szakmai ismereteik és tudásuk bővítését tartják fontosnak, hanem a szociális



képzésekbe járó, terepgyakorlatot teljesítő hallgatók szakmai kompetenciájának fejlesztését, tapasztalati tanulásának elősegítését is, ugyanis a válaszadó szakemberek jelentős részének munkahelye jelenlegi vagy korábbi terephelyként is funkcionál. Az Észak-Alföldön a szakemberek ezáltal jelentős szerepet vállalnak a tehetséggondozásban és az utánpótlás-nevelésben egyaránt.

## IRODALOM

- Billédi, K. (2017): Kiegészítő prevenció és stresszkezelés az idősellátásban dolgozó szakembereknél. Hallgatói tananyag. Budapest: Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság. [http://prekogalfa.hu/documents/efop/TF\\_IE\\_KS\\_Hallgatoi\\_170927\\_FIN.pdf](http://prekogalfa.hu/documents/efop/TF_IE_KS_Hallgatoi_170927_FIN.pdf)
- Budai, I. (2006): Megközelítések a szociális munkás-képzés fejlesztéséhez I. *Esély*, 17(6): 62–88. [https://www.esely.org/kiadvanyok/2006\\_6/BUDAI.pdf](https://www.esely.org/kiadvanyok/2006_6/BUDAI.pdf)
- Budai, I. (2007): Megközelítések a szociális munkás-képzés fejlesztéséhez II. *Esély*, 18(1): 84–109. [https://www.esely.org/kiadvanyok/2007\\_1/BUDAI.pdf](https://www.esely.org/kiadvanyok/2007_1/BUDAI.pdf)
- Budai, I. (2008): Szociális szaktudás – kompetenciák – képzés és a szttenderdek kidolgozása. *Kapocs*, 6(37). [https://epa.oszk.hu/02900/02943/00037/pdf/EPA02943\\_kapocs\\_2008\\_4\\_06.pdf](https://epa.oszk.hu/02900/02943/00037/pdf/EPA02943_kapocs_2008_4_06.pdf)
- Budai, I. (szerk.) (2011): *Terepgyakorlatok könyve*. Győr: Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézet – Széchenyi István Egyetem. [https://szoc.sze.hu/images/e\\_kiadvanyok/terepgyakorlatok\\_konyve/terepgyakorlatok\\_konyve\\_vegleges.pdf](https://szoc.sze.hu/images/e_kiadvanyok/terepgyakorlatok_konyve/terepgyakorlatok_konyve_vegleges.pdf)
- Budai, I. – Szöllősi, G. (2022): Tudás a szociális munkában – az elmélet és a gyakorlat viszonyában. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 7(2). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2020.7/2/1>
- Bulyáki, T. – Mihály, B. – Rácz, A. (2021): Az ELTE szociális munka alapképzés innovatív elemei és útkeresési törekvései. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 8(1). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/1/7>
- Cook, L. (2024): *Strengthening the workforce – Retention in social work*. National Children's Bureau, Research in Practice. <https://www.researchinpractice.org.uk/all/publications/2024/april/strengthening-the-workforce-retention-in-social-work-strategic-briefing-2024/> (Utolsó letöltés: 2025. 10. 10.)
- Department of Health (2015): *Knowledge and Skills Statement for Social Workers in Adult Services*. <https://www.gov.uk/government/consultations/adult-social-work-knowledge-and-skills> (Utolsó letöltés: 2025. 10. 10.)
- Feuer, M. – Nagy, K. (2011). *Humán szakosok gyakorlati kézikönyve*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Katz, K. (2019): Szociális munka, mint hivatásrend. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 6(3). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2019.6/3/8>
- Kóbor, K. (2021): Tapasztalati tanulás módszerek helye és szerepe a szociális képzésekben. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 8(2). <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/2/7>



- Kozma, J. (2007): A szociális munka professzionalizációja a jóléti államokban I. *Kapocs*, 2(29).  
[https://epa.oszk.hu/02900/02943/00031/pdf/EPA02943\\_kapocs\\_2007\\_4\\_04.pdf](https://epa.oszk.hu/02900/02943/00031/pdf/EPA02943_kapocs_2007_4_04.pdf)
- Rácz. A. (2022): *Teóriától a gyermekvédelem praxisáig*. Budapest: Eötvös Kiadó.  
[https://www.eltereader.hu/media/2023/03/TaTK\\_Racz-Andrea\\_Teoriától-a-gyermek-vedelem-praxisaig.pdf](https://www.eltereader.hu/media/2023/03/TaTK_Racz-Andrea_Teoriától-a-gyermek-vedelem-praxisaig.pdf)
- Szabó, L. (2014): A szakmai kultúra és az intézményi kultúra, valamint az intézményi és társadalmi környezet szerepe a szociális munkában. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 1(1–2).  
<https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/article/view/5409>
- Szoboszlai, K. (2014): A szociális munka a változások tükrében: kik vagyunk, hol tartunk és mit kellene tennünk? Hozzászólás a vitairathoz. *Esély*, 25(3): 87–94.  
[https://www.esely.org/kiadvanyok/2014\\_3/2014-3\\_3-4\\_Szoboszlai\\_szocialis\\_munka.pdf](https://www.esely.org/kiadvanyok/2014_3/2014-3_3-4_Szoboszlai_szocialis_munka.pdf)
- Szociális Munka Etikai Kódex (2022): Budapest: Szociális Szakmai Szövetség.  
[https://tamogatoweb.hu/letoltes2022/etikai\\_kodex\\_2022.pdf](https://tamogatoweb.hu/letoltes2022/etikai_kodex_2022.pdf)
- Zastrow, C. (1995). Mit tegyünk, hogy a szociális munka élvezetes hivatás legyen? *Esély*, 6(1): 62–81.