

Tökéletes katona

*A szociálpedagógus személyisége
a Debreceni Javítóintézetben*

TARTALOMJEGYZÉK

A tökéletes katona – Előszó, a témaválasztás indokolása	4
„Minden héten háború”	8
1.1. A szociálpedagógia fogalma, kialakulása	8
1.2. A szociálpedagógus	10
1.3. A szociálpedagógia, a szociálpedagógus feladatai	12
A tökéletes katona 2. - A fegyverzet: a szociálpedagógus személyisége	12
2. A szociálpedagógus kompetenciája	12
2.1. A szociálpedagógus eszközei	15
2.1.1. Értékek a szociálpedagógus munkájában	15
2.1.2. A szociálpedagógus tudása	20
2.1.2.1. A szociálpedagógus ismeretalapja	22
2.1.2.2. A szociálpedagógus készségei, képességei	26
2.2. A szociálpedagógus szakmai személyisége	33
A tökéletes katona 3. – A hadszíntér: a Debreceni Javítóintézet	35
3.1. A javítóintézeti nevelés szerepe a fiatalok devianciája elleni küzdelemben	35
3.2. Emberi Erőforrások Minisztériuma Debreceni Javítóintézete	36
3.2.1. Az intézet bemutatása, történeti áttekintése	36
3.2.2. Az intézetben szociálpedagógus végzettséggel betölthető munkakörök	37
3.2.3. Az intézmény kliensköre	38
3.2.4. A Debreceni Javítóintézet felépítése	38
3.2.4.1. Szakértői és mentálhigiénés csoport	38
3.2.4.2. Iskola, szakoktatás	39
3.2.4.3. Előzetes és javító otthonrészleg	39
3.2.4.4. Utógondozó otthon	42
A tökéletes katona 4. - Katona a célkeresztben: a kérdőív kiértékelése	42
4.1. A kutatás módja	42
4.2. Az értékelés módja	43
4.3. A kutatás körülményei, benyomásaim	44

4.4. Személyes adatok– életutak	44
4.5. Motiváció	44
4.6. Értékek	45
4.7. Ismeretek	47
4.8. Készségek, képességek.....	49
4.9. Tulajdonságok	52
4.10. Kiegészítés.....	54
4.11. Szokások.....	55
4.12. Szükségletek.....	56
4.13. Hajlamok	56
4.14. Érzelmek, érzelmi érettség	56
4.15. Késztetések.....	57
4.16. Rutinok	57
4.17. Attitűdök.....	58
4.18. Szerepek	58
4.19. Személyiségvonások	58
4.20. A „tökéletes katona” jellemzői.....	59
Katona a boncasztalon: ha kialszik a láng!.....	60
„In Memoriam” – Összefoglalás, befejezés	62
A lőszerraktár: felhasznált irodalom	64
Hazai szerzők	64
Külföldi szerzők	65
Felhasznált jogszabályok jegyzéke	66
Internetes hivatkozások	66
Az egészségügyi csomag: melléklet	67
Kérdőív	67

A tökéletes katona

Teljes sötétség. Az éjszaka csendjében bagoly huhogását, ismeretlen állatok neszezését hallani. Halk motorzúgás. A holdfényben sejtelmesen egy árny száll le az égből. A vadon sötétjében alszik a tábor.

Csak az örök éberek, ők némán kémlelik a terepet. Hiába. Egy alak fától-fáig, bokorról-bokorra kúszva közelíti meg őket, és teszi ártalmatlanná mindegyiküket egyenként, egymásután, sorban. Villámgyors, néma, precíz. Csak a szükséges, begyakorolt mozdulatok pusztakézzel.

Nesztelenül feltárul egy földbe vájt verem ajtaja. Az ott lévő, ájult félholtat vállára kapja és vele együtt, ahogy jött, távozik. Látogatása csak perceket vett igénybe. Kilométereken keresztül cipeli megállás nélkül terhét, míg eléri a lombok sűrűjében az észrevétlenül várakozó helikoptert. A gép felemelkedik és halkán, az éj leple alatt elindul a legközelebbi támaszpontra. Senki nem vett észre semmit.

A fent ábrázolt jelenetet rengeteg akciófilmben láthattuk, sokuk így is kezdődik. De mint oly sok dolgot, a filmipar ezt is az életből merítette. A Tökéletes katona (Universal Soldier) 1992-ben készült színes, amerikai akciófilm. Ez volt a német Roland Emmerich filmrendező első amerikai produkciója, mely az áhított világhírt is meghozta számára. A főszerepeket az akciófilmek két akkori sztárja, a belga Jean-Claude Van Damme és a svéd Dolph Lundgren játszották, akik a pletykák szerint nem jöttek ki jól egymással. A film „A” kategóriás volt, de a két sztárt később már csak „B” kategóriás filmekben láthattuk.

A „tökéletes katonák” mindenre ki voltak képezve. Fizikai állóképességük, intelligenciájuk, tapasztalatuk, egészségügyi, harcászati ismereteik, elszántságuk alkalmassá tette őket, hogy egyedül, pusztá kézzel, akár csak magukra számítva is, sikeresen szembeszálljanak bárkivel, bármivel. A mai modern harcászatban az elit alakulatok katonái ilyenek – mint mondtam, a filmipar az életből merítkezik -, egyszemélyes hadseregről is lehet beszélni.

Ha a katona egyedül marad, senkire sem tud számítani, vagy küldetéséből kifolyólag nem is számíthat, a feladatát akkor is meg kell oldani! Mégpedig hibátlanul, tökéletesen, ha kell improvizálva. Ezen, vagyis rajta, és ilyenkor csak is rajta: életek múlnak. Másé, vagy másoké, és az övé is.

A világon jelenleg is több mint 200 térségben folyik háború. De katonák nem csak a hadszíntéren vannak. Hanem a mindennapi életben szinte mindenhol, a nagy osztársadalmi-csatamezőn. Ahol vannak győztesek és vesztesek, (eltévelyedett) bárányok és farkasok, áldozatok és ápolásra szorultak. Bármerre nézünk: Afrika vadonjai, Afganisztán sziklás hegyei, New York ikertornyai - kicsiben. Harlem utcáinak lángoló, olajos hordói mindenhol!

Nem nehéz észrevenni a párhuzamot. A szociálpedagógus és azon hivatást űzők, akiknek feladata az elesettek, rászorultak segítése, támogatása, nevelése, oktatása stb., ... katonák. Mindennapi életünk katonái, nehéz helyzetek megoldói, sok esetben emberi életek megmentői, még ha az embereket önmaguktól is kell megmenteni.

Szociálpedagógus szakos hallgatóként pedig kiképzésünk most is folyik. De ez nem főiskolai tanulmányunk megkezdésével indult, sőt mondhatjuk: nem is korábbi iskoláink padjainak koptatásával, ... hanem megszületésünkkel. Mint ahogy a filmek és a valós élet tökéletes katonáinak, úgy a szociálpedagógusoknak is alapvető és legfontosabb, egyben legerősebb fegyverük: saját maguk!

A segítségükre szoruló kliensrendszer adott, az mindig újratermeli önmagát. Tehát olyan nincs, hogy nincs munka! Feladat mindig lesz. És az bizony ránk vár. A környezet, a munkafeltételek változhatnak, lehetnek jobbak, rosszabbak, ... vagy semmilyenek. A pénz, egyéb támogatások elapadhatnak, a jogszabályi háttér lehet bizonytalan, hiányos, be nem tartható – életidegen. A munkához szükséges épületek, eszközök lerobbantak, barátságtalanok, elavultak, vagy egyszerűen nincsenek. A társadalmi elfogadottság, erkölcsi megbecsülés – így az összefogás, segítség, hiányozhat.

Előfordulhat, mint ahogy az a dzsungel közepére ledobott katonával is, hogy teljesen magunkra maradunk. A munkát el kell végezni, csak saját magunkra számíthatunk. Egyedüli fegyverünk: mindazon ismeretünk, tapasztalatunk, képességeink, ügyességünk, belső erőforrásaink - lelkünk rejtett zugaiban lappangó tartalékaink, kapcsolataink összessége, melyre életünk során szert tettünk.

Ezért is választottam szakdolgozatom témájaként a szociálpedagógus személyiségét. Mert munkánk bármely - korábban is felsorolt - egyéb feltétele lehet bizonytalan, hiányozhat, de mi eszközként, segítségként, mindig megmaradunk magunknak.

Mondhatjuk: „a kéz, mindig kéznél van!” Az egyedüli biztos alap: Önmagunk! Ha ez a fundamentum bizonytalan, személyiségünk ingatag, tartalmi jegyei hiányosak: feladatainkat nem tudjuk színvonalasan, vagy sehogy elvégezni. Ne feledjük el: emberekkel dolgozunk, minden cselekedetünk, gondolatunk, mondanivalónk hatással van rájuk. Tetteink, döntéseink befolyásolják életüket, esetenként függnek tőlünk.

Szakdolgozatomban tehát visszatértem az alapokhoz. Leendő végzettségünk, szakmánk/hivatásunk (már akinek) minden további kérdései – akár további szakdolgozati témaként – erre alapulnak. Ha ezzel tisztában vagyunk, már nagy baj nem érhet minket, van miből kiindulnunk, építkeznünk. A válaszok kérdéseinkre valahol ott rejtőznek. Nem véletlen: tanulmányaink három évvel ezelőtt e témakörrel kezdődtek, és a záróvizsga-kérdések is ezzel kezdődnek.

Amint azt „A szociálpedagógus” témakörnél taglalom: a szociálpedagógusok több területen, rengeteg munkakörben dolgozhatnak, ahol a feladatok sokszínűsége miatt, eltérő személyiségjegyekkel kell rendelkezniük. Mindenkire ráhúzható, általános típust megállapítani, jellemezni nem célszerű, hiszen egy adott terület tökéletes elvégzéséhez ez biztos kevés.

Speciális feladatokat maradandóan ellátni, azoknak megfelelni, csak szakosodott, speciális, az adott területhez igazodó kritériumokkal rendelkező személy tud.

A „tökéletesség - a tökéletes katonává válás” feltétele a specializálódás: a különleges (egyedi szakmai) feladatokhoz való alkalmazkodás, azokhoz szükséges kritériumok birtoklása (melyek közül sok adott, nem tanulható), azoknak való hiánytalan megfelelés.

A helyszínválasztás sem véletlen. Először is – amint azt „A szociálpedagógia fogalma, kialakulása” témakörben olvashatjuk - a javítóintézetek a kezdeti szociálpedagógia első színterei voltak, valamint most is (mint szociálpedagógia-tevékenység) az egyik „legtisztább” terület. Itt is a gyerekekkel közvetlenül foglalkozó nevelőket, gyermekfelügyelőket veszem górcső alá. Tehát megint csak az alapokat szándékozom boncolgatni.

Másodszor pedig a munkahelyemről van szó. Így rálátásom van az itt folyó tevékenységekre, azok személyi feltételeire, elvárásaira, szükséges tartalmi jegyeire is.

Szakedolgozatomban a szakirodalmakat, valamint az azok által készített, és munkahelyemen a munkatársaim és a vezetőim által kitöltött kérdőíveket dolgoztam fel. Azokat hasonlítottam össze egymással és a saját tapasztalataimmal. Arra kerestem a választ, hogy a személyiség szakirodalmakban meghatározott, általánosított összetevői mennyire összeegyeztethetők a helyi gyakorlattal.

A javítóintézet irányításának, a *fiatalokkal közvetlenül foglalkozó* nevelőkre, gyermekfelügyelőkre (szociálpedagógusokra) vonatkozó elvárásai mennyire egyeznek azokkal a kritériumokkal, melyeket a nevelők, gyermekfelügyelők fontosnak tartanak. Végül pedig mindezeket vettem össze saját meglátásaimmal. Vagyis a szakma általános elvárásait hasonlítottam össze az intézmény (mint gyakorlati terület) elvárásaival, illetve azokat a szakemberek, köztük a magam szakmai, és személyes elvárásaival.

Tisztában vagyok azzal, hogy nagyon ingoványos területre léptem. Mivel - amint azt már korábban említettem, itt mindenki a saját személyiségével, eszközül önmagával dolgozik - a szociálpedagógia, mint alkalmazott tudományterület, szakma nagyon szubjektív. Ennek ellenére igyekeztem az objektivitásra törekedni. Ez a szakirodalmak, a kérdőívek összeállításában, feldolgozásában, azok összehasonlításában megoldható. Saját véleményem egy része is objektíven megindokolható. Viszont kollégáim, valamint a vezetők, és én is a kérdőíveket szubjektív meglátásaink, véleményeink, tapasztalataink alapján töltöttük ki. Tehát, ami objektív, az is személyes valahol.

Említést kell tennem a felhasznált irodalomról is. Mivel a szakemberek egyet értenek abban (de erről a következő fejezetben említést is teszek), hogy a szociálpedagógia, mint tudomány a pedagógiából és a szociális munkából gyökerezik, célszerűnek tartottam, hogy mindkét terület alpműveit felhasználjam. Figyelembe vettem továbbá, hogy a témával kapcsolatban a vizsgák alkalmával mely irodalmakból kellett felkészülnünk, hiszen a szakma ismeretalapját ez képezi.

Így kerültek feldolgozásra a szociális munka oldaláról a „sárga könyvek” első kötete, Balog Miklósné Szociális segítője, Kozma Judittól a Kézikönyv szociális munkásoknak, valamint Szabó Lajostól A szociális esetmunka gyakorlata. A pedagógiát Falus Iván Didaktika című alpműve képviselte. A legkevesebb szakirodalma a szociálpedagógiának, mint tudománynak van, könyvtári katalógusokban, szakirodalmi jegyzékekben alig találni valamit.

Itt felhasználtam egy másik alapművet: Kozma Tamás és Tomasz Gábor Szociálpedagógia című könyvét, mely vizsgaanyag is volt, illetve Bábosik István és Torgyik Judit szerkesztésében kiadott, Az iskola szocializációs funkciói című művét, mely szociálpedagógusok által a szakmáról készített tanulmányokat tartalmaz.

Az előbbiekből következik – mármint, hogy a szakirodalom különböző tudományterületek írásaiból származik -, hogy a téma taglalása közben, a szociálpedagógus (mint vizsgálatom tárgyán) kifejezésen kívül találkozni fogunk a szociális munkás, valamint a pedagógus meghatározásokkal egyaránt. Tehát nem a fogalmak keveréséről van szó.

A személyiség összetevőit a korábbi tanulmányainknak megfelelően taglaltam, illetve célszerűnek tartottam említést tenni a tudományterület kialakulásáról, meghatározásáról, feladatairól, hiszen ezek előrevetítik a személyiséggel szemben támasztott követelményeket.

Úgyszintén, a fenti okra hivatkozással, nem lehet elmenni vizsgálódásunk helyszínén: a Debreceni Javítóintézet, az ott folyó szakmai tevékenységek bemutatása mellett sem.

Hát akkor kezdjük!

„Minden héten háború”

1.1. A szociálpedagógia fogalma, kialakulása

A szociálpedagógia kifejezéssel 1850-ben *Friedrich Adolph Wilhelm Diesterweg: Wegweiser zur Bildung deutscher Lehrer* (Útmutató a német tanárképzéshez) című művében találkozunk először. Az elnevezés megjelenése természetesen nem azonosítható magának a szakmának, tudományágnak a keletkezésével. A szociálpedagógia, mint a századforduló reformpedagógiai irányzatainak egyike, a szociális munkával nagyjából egy időben, a 19. század végén – 20. század elején, német nyelvterületen keletkezett. Valamennyi európai országban jelen van valamilyen formában, de tartalmát tekintve nem egységes. Angliában és az USA-ban nem különül el a szociális munkás és a szociálpedagógus tevékenysége, a legtöbb európai országban, viszont - főleg német hatásra – igen. Nem véletlen, hogy az angol nyelvben a „social pedagogy” ismeretlen fogalom, habár ez nem zár ki esetleges tartalmi, illetve eszmei hasonlóságot. (Kozma-Tomasz 2000)

Megszületésének kiváltó okai leginkább az ipari forradalom kezdetén fellépő nyomor különböző formáinak (a koldusok, az utcán csellengő elárvult fiatalok számának gyors növekedése) tömeges megjelenésében keresendők. Tehát társadalmi szükségletként jött létre. A szociálpedagógia egyik klasszikusának számító *Johann Heinrich Wichern* eme, a társadalom legalján lévő, annak peremére sodródott, antiszociális fiatalok számára létesített menhelyeket (*Rettungsanstalten*), melyeket nem büntetőintézeteknek képzelt el, hanem olyan intézményeknek, ahol a büntetés helyett a keresztényi felfogásnak megfelelő eszközökkel próbáltak a fiatalokra hatni. A kor egy másik klasszikusához, a szintén *Johann Heinrich* keresztnévű *Pestalozzi*hoz hasonlóan a *családi elv fontosságát hangsúlyozta, szerinte az intézeti nevelésnek utánoznia kell a családot*. Ezért az intézetekben a gyerekek 12 fős kiscsoportokban éltek együtt. (Kozma-Tomasz 2000)

Paul Natorp: 1898-ban megjelent *Szociálpedagógia* c. művében megfogalmazta: a szociálpedagógia nem csupán a pedagógia egy elhatárolt része, hanem lényegében maga az általános pedagógia, a pedagógia feladatának egy bizonyos felfogása. A szociálpedagógia a pedagógiának nem egy szelete, hanem attól eltérő szemlélete. (Niemeyer 1992)

Hermann Nohl: Paul Natorppal ellentétben a neveléstudomány részének tekintette a pedagógiát. Elfogadta Gertrud Bäumernek azt a megfogalmazását: *szociálpedagógia mindaz, ami „nevelés, de nem iskola és nem család”*. *A szociálpedagógus terepe az ifjúság gondozás (Jugendhilfe), és ebből fakadóan feladata, hogy a gyerekek problémáival foglalkozzon, segítse a felnövekvő fiatalság társadalmi integrációját, segítse érdekeik képviselését*. (Kozma-Tomasz 2000)

Az 1945 utáni szociálpedagógia egyik legjelentősebb alakja, *Klaus Mollenhauer* szerint a *szociálpedagógia nem a pedagógia sajátos, időtlen, azaz a kortól független értelmezése, hanem az ipari társadalom terméke, és nem más, mint a pedagógia egy újabb csoportja*. Véleménye szerint a *szociálpedagógia feladata, hogy lehetővé tegye az egyének integrálását a társadalomba*. (Kozma-Tomasz 2000)

Ma már elfogadottnak látszik *Hans Thiersch* által is hangoztatott vélemény, hogy a *szociálpedagógia, mint tudomány kialakulása két fő hagyományban gyökerezik. Létrejött a neveléstudományon (pedagógián) belül történt, de később a szociális munkával ötvözve, annak átvéve főleg a munkamódszereit, értékeit, új tudománnyá nőtte ki magát, melyben mindkét elem egyformán fontos szerepet tölt be, elválasztásuk csupán mesterkélt lehetőség*.

Thiersch is azt mondja amit Mollenhauer, mármint, hogy a szociálpedagógia a pedagógiának az újkori társadalomnak, a „fejlődés tényére” adott reakciója. Célja, hogy a gyerekek különleges fejlődési és tanulási jellemzőire alapozva, segítse, nevelje, oktassa a gyerekeket, fiatalokat, továbbá azok családját saját környezetükben. Mindeközben kompenzáló lehetőségeket teremtsen az elnyomorodó, nehéz helyzetben lévőknek (Thiersch 1994).

Összefoglalva, tehát: a *szociálpedagógia a neveléstudomány speciális ága, amely a gyermekek, fiatalok, elsősorban a családon és az iskolán kívüli nevelésével, gondozásával foglalkozik. Feladata továbbá az érintettek szűkebb, tágabb társadalmi környezetének pedagógiai befolyásolása.*

1.2. A szociálpedagógus

Akkor állapítsuk meg, ki, vagy mi a szociálpedagógus! Ezzel egyből bajba kerülnénk, mivel ilyen, hogy „szociálpedagógus”, nem nagyon van. Ezt a kifejezést az értelmező szótárban sem találjuk. Egyedül az oktatási törvényben (lásd: 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról) van róla szó. Mégpedig az 1. számú melléklet Első részében, a „További foglalkoztatás a nevelési-oktatási intézményekben” pontjának 2. c) alpontjában, az orvost, pszichológust, szociális munkást követően, mint a felsorolásban szereplő *egyik speciális végzettségű szakember*.

A gyakorlatban valójában főállású szociálpedagógussal sehol nem találkozhatunk, legfeljebb szociálpedagógusi végzettségű gyermek- és ifjúságvédelmissel, esetleg szabadidő szervezővel. A '93-as törvény a gyermek- és ifjúságvédelmi felelősök általános, közép-, és szakiskolai alkalmazására heti egy óra kedvezmény fejében még ugyanitt - mint „foglalkoztathatóak” – csak javaslatot tett.

De eme törvény '96 évi módosítása (lásd: 1996. évi LXII. törvény a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény módosításáról) 1. számú mellékletének Első részében – mint az iskolákban és kollégiumokban, a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottak - már kötelezővé tette félállású alkalmazásukat. Ezt a munkakört azóta is valamelyik tanár, vagy iskolaigazgató tölti be, persze csak félállásban, hisz a törvény csak ezt írja elő. Igény és hajlandóság is lenne a teljes állású foglalkoztatásra – akárcsak a főállású szociálpedagógus esetén -, de a fenntartók részéről erre anyagi fedezet biztosításának hiányában, ezt az iskolák kigazdálkodni nem tudják. (Jankó 2009)

A 2011-es köznevelési törvény (lásd: 2011. CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről) rendelkezései szerint pedagógusi munkakörben szociálpedagógusként, kollégiumi nevelőtanárként, könyvtáros tanárként (tanítóként), fejlesztőpedagógusként alkalmazható a szociálpedagógus végzettséggel rendelkező. Bizonyos esetekben (gyereklétszám, összetétel-integrációs jelleg) az utóbbiak kötelező alkalmazását előírja a törvény. Szintén kötelező az alkalmazása a gyermek és ifjúságvédelmi felelősnek (iskolánként 1 fő), illetve a szabadidő-szervezőnek, ha a gyerekszám eléri a 300-at.

A szociálpedagógus továbbra is csak alkalmazható marad, a fenntartónak kell biztosítani a munkakör betöltéséhez, a szakemberek foglalkoztatásához szükséges létszámot.

A szociálpedagógus a valós életben nem egy munkakör, vagy beosztás, hanem diplomával járó, főiskolai végzettség. Szociálpedagógiai szakon végzett, főiskolai diplomával rendelkező szakemberekről beszélhetünk. Ha nem pályaelhagyó, vagy azt el sem kezdő személyről van szó – pedig ez a legtöbb -, akkor négy olyan területen (egészségügyi-, szociális-ellátó rendszer, nevelési-oktatási intézmények, gyermekvédelem-gyermekjólét) dolgozó munkatárs, akinek feladata mások megsegítése ilyen-olyan módon. Csak merem remélni, hogy ezt végzettségének megfelelő munkakörben, beosztásban végzi/végezheti. Így ennek megfelelően nevelőkről, családgondozókról, gyámokról, terápiás munkatársokról, foglalkoztatás szervezőkről stb. lehet beszélni.

A főiskolánk honlapján található tájékoztatóban megtalálható: a képzés célja olyan szociálpedagógusok képzése, akik képesek elsősorban a gyermek és ifjúsági korosztály tanulási, szociális és mentális problémáit komplex rendszerben kezelni és az érintett személyekkel együttműködésben segíteni, továbbá a gyermek, a fiatal és környezete egyensúlyát fenntartani, helyreállítani, fejleszteni. A szociálpedagógusok hatékonyan működhetnek közre a szociális problémák megelőzésében, megoldásában és az érintettek társadalmi integrációjának az elősegítésében. (I.1) Ennek az alapja, a téma szakembereinek és az állami oktatásügy-irányítás 1995-ben létrehozott elvi álláspontja. (Tölgyesi 2009)

Összefoglalva tehát: a szociálpedagógus olyan speciális végzettségű szakember, olyan pedagógus, aki elsősorban pedagógiai eszközökkel megelőzi, kezeli a gyermek és ifjú korosztály szociális problémáit, tanulási, kapcsolati zavarait, hozzájárulva ezzel optimális életvezetésükhöz, társadalomba való beilleszkedésükhöz.

1.3. A szociálpedagógia, a szociálpedagógus feladatai

Mostanra már meggyőződés, hogy nem a fiatalok veszélyeztetik a társadalmat, hanem éppen fordítva: számos fiatal szorul segítségre a modern társadalom anomáliáival szemben. Ezért a szociálpedagógia legfőbb feladata a hagyományos iskolai rendszerből kiszorult fiatalok társadalmi beilleszkedésének elősegítése. (Kozma-Tomasz 2000)

A szociálpedagógusnak kiemelt szerepe van a szociális hátrányok, illetve a tanulási, magatartási, együttműködési problémák, enyhítésében, a különböző devianciák kezelésében.

A tökéletes katona 2.

A fegyverzet: a szociálpedagógus személyisége

Nagy József rendszerszemléletében a személyiséget sajátos komponensrendszernek tekinti, öröklött és tanult alkotókról beszél. A személyiség hierarchikus, egymásba ágyazódó alkotói: a kompetenciák, valamint a hozzájuk tartozó motívum- és tudásrendszerek. (Ballér 2003)

2. A szociálpedagógus kompetenciája

A személyiség legfontosabb, a hierarchiában legmagasabb szinten helyet foglaló komponenseiként a *kompetenciákat* nevezi meg. A kompetenciák a döntés és kivitelezés megvalósulását szolgáló motívum- és képességrendszerek, melyek az emberi cselekvés megtervezésében, kivitelezésében és értékelésében szerepet játszanak. Négy nagy kompetencia létezik, ezek: a *személyes*, *szociális*, a *speciális* és a *kognitív kompetenciák*. (Nahalka 2003) Kiemelkednek ezek közül az ún. „kulcskompetenciák”, a sikeres tanuláshoz, munkavégzéshez, társadalmi beilleszkedéshez, az egyéni boldoguláshoz nélkülözhetetlen, általánosan megalapozó képességek. (Ballér 2003) A kompetenciák részeivé válnak továbbá a *szokások*, *szükségletek*, különböző *hajlamok*, az *érzelmek*, *késztetések*, a *készségek* és az *ismeretek* is. Ide sorolandók még a pillanat tört része alatt megvalósuló *rutinok* is. (Nahalka 2003)

Jakó Melinda szerint a kompetencia fogalmát úgy határozhatjuk meg meg, mint *egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel*. (I. 2) Ebben a meghatározásban az *alapvető* azt jelenti, hogy a kompetencia eléggé tartós része a személyiségnek, hogy valószínűsítse a viselkedést a helyzetek és feladatok (szerepek) széles skáláján. Az *okozati kapcsolat* azt jelenti, hogy az adott kompetencia okozza, vagy legalábbis előrevetíti a viselkedést és a teljesítményt. A *kritériumnak való megfelelés* értelmében a létező kompetenciák alapján megjósolható, ki fog valamit jól, vagy rosszul csinálni egy specifikus kritériumnak megfelelően. A *kiváló teljesítményszint* a sztenderd eltérés az átlagostól fölfelé, a *hatékony teljesítés* pedig a végzés minimálisan elfogadható szintjét jelenti. (I. 2)

Az egyén szintjén maradva a kompetenciáknak öt összetevőjét határozhatjuk meg:

1. *Ismeretek, a tudás* (knowledge): információk, amivel a személy rendelkezik.
2. *Készségek, jártasságok* (skills), melyek bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesülésének képességét adják.
3. *Önértékelés*, szociális szerepek, melyek személyes értékek (value) mentén szerveződnek, tehát olyan attitűdök, *értékek*, melyeket a személy fontosnak ítél, hogy legyenek, vagy tegye őket pl. siker, karrier.
4. *Személyiségvonások* (character), vagyis pszichikai-fizikai jellemzők és a helyzetekre, információkra adott válaszok.
5. *Motivációk* (motivation), irányítják, befolyásolják, szelektálják a viselkedést bizonyos magatartások, célok felé. (I. 2)

Kozma Judit szerint: „*szakmai kompetenciáról* akkor beszélünk, ha a munka elvégzésére jelölt rendelkezik a szükséges elméleti és gyakorlati tudással, tapasztalattal, és a gyakorlatban képes a szakmai értékrendnek megfelelően dolgozni. Ezt tanulmányai során, a gyakorlatban és a vizsgákon bizonyítja. Az egyénnek tudatában kell lenni azzal, hogy mi a segítő folyamat végeredménye, melyek a jellemzői a szakma sikeres gyakorlására képes, kompetens embernek. *A szociális munka* (amit tanulmányaink során alkalmazunk a szociálpedagógusokra is) *esetében kompetens az, aki sikeres mások megsegítésében*”. (Kozma 1998, 309-310). Siker alatt a szakma a *hatékonytságot* és az *eredményességet* érti. Ronald Woods (1994) szerint is a jó szociális segítő képesített „eredménytermelő”, aki azt biztosítja, hogy a klienseket lépésről lépésre bevonja a problémamegoldásba. (Kozma 1998)

Az előbbieket alátámasztva kell megemlíteni, hogy a 9/2000. (VIII. 4.) SZCSM rendelet a személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról – 2§ (1) bekezdése szerint a szociálpedagógusnak 5 évente szakmai továbbképzésen kell részt venni. Az teljesíti a továbbképzési kötelezettséget, aki munkaköréhez kapcsolódó területen szakképesítést szerez, szakirányú továbbképzésben további oklevelet szerez, vagy szakvizsgát tesz.

A szociálpedagógus szakmai kompetenciája – melyet a fent említettek, és tanulmányaink is alátámasztanak -, tehát intervenciós technikák, a gyakorlatban kialakult *készségek*, azokat megalapozó elméletek, *ismeretek*, valamint a *sajátos szakmai személyiség* (melyet a segítő szakmai tevékenysége során sajátít el) összessége.

Tehát ismeretei és készségei alkotják a tudását. Értékeinek és a tudásának összessége pedig alkotják a szociálpedagógus eszközeit. Úgy is mondhatjuk: munkájának eszközét, önmagának részei, belső összetevői, tényezői alkotják. Saját maga, ... akárcsak a katona!

A segítő szakmában a kompetencia jelentheti (és jelenti is), hogy a szakember a hatáskörén belül hol tud segíteni. Itt a *kompetencia-határ* alatt a szakma azt érti, ami már más szakemberek (pl. orvosok, pszichológusok stb.) hatásköre. Ez az adott szakemberek képzéséből adódó eltérő ismereteket, gyakorlatot, szakértelmet fedi. Nem tévesztendő össze a területi illetékességgel, mely ugyanolyan kompetenciákkal rendelkező szakemberek adott földrajzi területen (pl. megye, város, kerület stb.) belüli hatáskörét jelenti. A kompetencia-határ megtartása, betartása, átlépése a beavatkozás és annak mértéke kérdésében egyéni, vagy szakmai mérlegelés kérdése. A határok nehezen állapíthatók meg, összemosódhatnak. Míg a hatáskör és illetékesség kérdésében a határok körvonalazottak, jogszabályok írják elő, nincs a szakembernek mérlegelési lehetősége.

Zlatica Bakosová az alábbi, szociálpedagógusokra jellemző kompetenciákat említi: (Emmerová 2009)

- nevelési kompetencia: A szociálpedagógus nevelő és pedagógus egy személyben. A gyerekek, fiatalok fejlődését úgy támogatja, hogy azok társaságkedvelők, barátkozók, önzetlenek, jószívűek, mások iránt könyörületeseek, humánusak és szolidárisak legyenek. A szociálpedagógus *önneveléssel* fejleszti magában a türelmet, kitartást, illetve saját maga megértését.

- reszocializációs kompetencia: tudja az eltérést diagnosztizálni a társadalmilag elvárt kívánatos viselkedéstől. Eme kompetencia a megújítási, reszocializációs, újranevelő képességekben realizálódik.
- tanácsadási kompetencia: tanácsadás a gyermekek, fiatalok, pedagógusaik, szüleik részére. A gyermekeknek, fiataloknak segít beilleszkedni az adott tanulóközösségbe, a társadalmilag elvárt viselkedés felé irányítja őket, különösen akkor, amikor a családi kapcsolatok szétszakadtak, illetve, magatartási problémák esetén. Tanároknak segít a pedagógiai problémák megoldásában, kezdeményezi a pedagógusok továbbképzését. Szülőknek tanácsokat ad a szétszakadt családi kapcsolatok esetén, valamint azért, hogy a gyermek fejlődését befolyásoló nevelési folyamat megfelelő legyen, illetve, hogy a szülő-gyermek között hatékony kommunikáció valósuljon meg.
Tájékoztatja továbbá a szülőket a társadalmilag káros jelenségek megelőzéséről, azok lehetséges kockázatáról a gyermekre és a fiatalokra nézve, valamint az elérhető segítségről.
- prevenációs kompetencia: a megelőzés a társadalmilag nem kívánt jelenségek előre látását és elkerülését jelenti.
- irányítási kompetencia: alapvetően szükséges más szakemberekkel való együttműködés, illetve ennek során elengedhetetlen a munka irányítása.

2.1. A szociálpedagógus eszközei

1956 decemberében a NASW (National Association of Social Workers – lásd: Amerikai Szociális Munkások Országos Szövetsége) elkészítette a szociális munka új tartalmi definícióját, melyet 1958-ban publikáltak is a Social Work (Szociális Munka) című szaklapban. Eszerint a gyakorlati szociális munkát a *segítő értékei, ismeretei, valamint készségei* határozzák meg. (Morales-Sheafor 1989) Kozma Judit szerint a hatékony szakmai gyakorlatot biztosító eszközrendszer részeit jelentik a fentiek, de ezt a kompetencia-témakörnél már taglaltuk (Kozma 1998) Az ismeretek és készségek együttese jelenti a szociálpedagógus tudását, de erről is volt már szó.

2.1.1. Értékek a szociálpedagógus munkájában

Az értékek olyan kulturális alapelvek, feltételezések, nézetek, amelyek meghatározzák, mit tartunk jónak, helyesnek, és mit tartunk rossznak, helytelennek. (Kozma 1998)

Abraham Maslow (1963) meghatározása szerint az érték: olyan, mint egy konténer, amely vegyes és bizonytalan dolgok különböző fajtáit tartalmazza. *John Dewey* szerint az érték, mint irányelv, vagy kritérium jelentkezik a különböző viselkedések szelektálásakor. *Harriet Bartlett* szerint a dolgok ideális állapotának azon koncepciói, amelyek kritériumként, vagy indoklásként használhatók a különböző, illetve a javasolt, vagy az aktuális viselkedések előnyben részesítésére, vagy választására. Ezek a megfogalmazások irányelvként szolgálhatnak a viselkedést illetően, mégsem vezet minden esetben eredményre. Egy személy viselkedése nem mindig egyezik az általa tanult értékekkel. (Loewenberg-Dolgoff 1988)

Értékeink alapvetően befolyásolják cselekedeteinket, és ez által magatartásunkat, mondhatni egész életünket. Értékeink összessége alkotja értékrendszerünket. Az egyén rendelkezzen olyan értékekkel, amelyek önmaga számára is értéket jelentenek és a társadalom értékrendje szerint is valamilyen elismerést, tiszteletet vált ki. A szociálpedagógus szakmája során mindig valamilyen értéket képvisel, közvetít, illetve értékek nevében cselekszik. Fontos szem előtt tartani a szakma által megfogalmazott értékeket, alapelveket. A szociálpedagógusnak tehát munkája során a segítesen kívül értékközvetítő szerepe is van!

Az általános értékek elfogadják az *együttműködést*, a *sikert*, de ezekkel nem azonosítanak viselkedési módokat. Annál specifikusabb egy érték, minél használhatóbb, mint viselkedési vezérfonal. Előfordulhat, hogy a gyerekekkel, fiatalokkal foglalkozó szociálpedagógus nem fog találni egyetlen etikai támpontot sem, amelyet irányelvként vehetne figyelembe bizonyos szituációkban. A *kliens részvétele, önmeghatározása, bizalma a szociális, szociálpedagógiai munka alapértékei közé tartozik*. Ebben minden segítő szakember egyetért. Nézeteltérések akkor fordulnak elő, amikor az általános szakmai értékek kerülnek szóba. (Loewenberg-Dolgoff 1988)

A szakmai értékek a gyakorlati szakember számára etikai irányelveket adnak a munkája során. Ezek segítik őt nehéz gyakorlati kérdések eldöntésében. Ezek az etikai elvek mindig az értékekből származnak. Amely nem értékből, hanem más forrásból származik, az nem etikai szabály. Ilyen pl. egy bürokratikus előírás, vagy egy gyakorlati bölcsességből származó szabály. (Loewenberg-Dolgoff 1988)

A szociálpedagógusi munka értékei

A szociálpedagógus értékei a társadalom által elfogadott értékekből származnak, de nem szükségszerűen azonosak azokkal az értékekkel.

A szakmai érték és a társadalmi érték részletekben különbözhet is, de a kettőt nem lehet teljesen külön választani, mert a probléma elemzésében együtt vannak jelen. (Loewenberg-Dolgoff 1988)

A szociális, szociálpedagógusi munka lényege az értékek szempontjából: (Loewenberg-Dolgoff 1988)

- A szociális munkások, szociálpedagógusok kliensekkel való szakmai kapcsolata az egyéni értékek figyelembevételére, az emberi méltóságra épít.
Ez segíti elő a kölcsönös bizalmon, megbecsülésen, a konfliktuson felelős kezelésén alapuló kölcsönös szerződést a két fél között.
- Tisztelik az emberi jogot, hogy az ügyfél maga dönthesse el a szolgáltatáshoz való viszonyát.
- Elősegítik, hogy a szociális intézmények humánusabbá és a humán igényekre fogékonyabbá váljanak.
- Tisztelik és elfogadják a különböző népek sajátos jellemzőit.
- Felelősek saját etikai viselkedésükért, gyakorlati tevékenységük minőségéért és folyamatosan gyarapítják ismereteiket.

Pincus és Minahan szerint: (Woods 1992)

- Minden embernek „egyenlő hozzáférést” kell biztosítani az erőforrásokhoz, szolgáltatásokhoz és lehetőségekhez, hogy meg tudjon birkózni a feladatokkal, nehézségekkel.
- A szakmai kapcsolatokat „egyéni méltóságra és értékekre” épülnek.

Felix Biestek (1957) írta: minden kliensnek szüksége van arra, hogy:

- egyénként és nem típusként foglalkozzanak vele
 - mind pozitív, mind negatív érzéseiket kifejezhessék
 - elfogadják őket, mint méltósággal bíró embereket
 - mikor kifejezik az érzéseiket, akkor megértő fogadtatásra és válaszra találjanak
 - se el, se meg ne ítéljék őket azokért a nehézségekért, amelyekkel küzdenek
 - saját maguk válasszanak és hozzanak döntéseket saját életükre vonatkozóan
 - biztosak legyenek abban, hogy róluk szóló bizalmas információk titokban maradnak
- (Woods 1992)

Szabó Lajos szerint a segítő magatartását meghatározó értékek: a kliens egyedisége, autonómiájának tisztelete, érdekeinek figyelembe vétele, valamint a segítség humán oldalának a képviselése.

Társadalmi értékek: (Szabó 2003)

- az egyén fizikai, érzelmi, mentális egészsége, szociális jóléte, individualitása, méltósága, jogainak érvényesülése
- kulturális különbözőség
- társadalmi igazságosság, a társadalom által kínált egyenlő lehetőségek, alkalmak

Intézményi értékek: (Szabó 2003)

- a szolgáltatások egyenlő elérhetősége, minősége
- diszkrimináció-mentesség
- a szükségletekhez igazodó ellátás
- a források egyenlő biztosítása
- egyenlő, tiszteletteljes bánásmód
- a megfelelő ellátás kompetenciája
- elszámoltathatóság

A szakma értékeit a segítő munkája során automatikusan vállalja. Ezeket az etikai kódex képviseli és szabályozza is egyben, a megszegőkkel szemben szankciókat tartalmazva. Gond lehet, hogy a szakma bizonyos értékeit az intézmény fenntartói, üzemeltetői nem tartják fontosnak, így a segítő, ha akarja, sem tudja őket betartani a munkája során. Döntései során így etikai dilemmákba ütközik. (Szabó 2003) Még valamiről beszélni kell! A szociálpedagógusoknak nincsen saját szakmai etika kódexük. Munkájukhoz segítségként a társ – szociális munkás – szakma kódexének (lásd: A Szociális Munka Etikai Kódexe) irányelveit veszik segítségül.

Az érték és etika fogalmakat gyakran felcserélik. Az etika az értékekből ered, és összhangban van velük. *Az érték: mi a jó, illetve elvárható, az etika: mi a helyes és korrekt. Az érték a „mi”, az etika a „hogyan”.* Még valamit célszerű tisztáznunk. Az értékek nem azonosak az erkölcsi tisztasággal, és a társadalmi normákkal sem! (Loewenberg-Dolgoff 1988)

Egyéni (személyes) értékek

Az Európai Unió hasznos és sikeres polgárának lenni kettős követelmény: egyrészt nyitott gondolkodású, alkalmazkodásra és másokkal való együttműködésre képes személyiséget igényel, másrészt saját nemzeti értékeihez ésszerűen ragaszkodó és ezeket tudatosan képviselő szellemiséget kíván.

Az európai elvárásoknak megfelelő rugalmas emberideált azonban nem lehet pontosan rögzíteni, mert jellemzőit az élő gyakorlat formálja. Nap, mint nap újraformálódó, egyéni és társadalmi igények alakítják ki. (Pálvölgyi 2009)

Annak meghatározása, hogy milyen értékek alapján éljük mindennapi életünket (hozzuk meg döntéseinket, cselekedjünk), utódaink számára, milyen – általunk fontosnak, követendőnek – tartott értékeket közvetítsünk, adjunk tovább, összetett dolog.

Magunk, családtagjaink, barátaink számára talán egyszerűen meghatározható, de ezen értékek társadalmi szinten történő egységes (intézményesített) felsorolása már nehézségekbe ütközik.

Pálvölgyi Ferenc szerint korunkban az erkölcs plurális felfogásából adódóan nincsen olyan részletesen kidolgozott és konkrét értékekkel működő nevelési koncepció, ami közmegegyezésre számíthatna. A *pedagógiai érvényesség alapja* elsősorban az egyén és a legtágabb értelemben vett közösség oldaláról egyaránt fennálló *értelmesség és hasznosság*.

Véleménye szerint érvényes és pontosan definiált erkölcsi értékekből célszerű a gyermekekben működőképes fogalmi-tapasztalati konstrukciókat létrehozni. Ezek a hasznos és gondosan szelektált értékek szükségszerűen nem lehetnek mások, mint az egyetemes emberi kultúra legfontosabb társadalmi-morális tapasztalatai, melyeknek ott kell lenniük az emberiség történetében, a világvallások tanításaiban, a filozófiai gondolkodás eredményeiben, a tudományokban, sőt fellelhetőek a ma élő emberek erkölcsi vélekedéseinek ősi eredetében.

A fenti koncepció értelmében bevezették a pedagógiai erkölcsi szuperérték (PES) fogalmát. A szuperértékek olyan követendő elvek és magatartásminták, melyek alapján a pedagógiai nevelés során további értékek (értékes tulajdonságok) kialakítása, közvetítése történik. A szuperértékekhez egyenként további hét olyan értéket/tulajdonságot társítottak, amelyekben azok megnyilvánulnak.

Ezek a következők: (Pálvölgyi 2009)

1. *Az emberi élet védelme* (bátorság, életvédelem, empátia, jóakarat, kötelességtudat, önfeláldozás, segítőkészség)
2. *Az emberi személy értékének és méltóságának védelme* (bizalom, elfogadás, értéktudat, határozottság, önfegyelem, tisztelet, tolerancia)
3. *A család és a társadalom védelme* (felelősségérzet, figyelmesség, kötelezettség-vállalás, közösségi szellem, megbocsátás, nemzettudat, szeretet)
4. *Az igazság és a kölcsönös szabadság védelme* (döntési képesség, elemzőképesség, etikai érzék, igazságosság, kongruencia, méltányosság, önérvényesítés)
5. *A testi és lelki egészség védelme* (aktivitás, alkotóerő, gyakorlati érzék, harmónia, kreativitás, nyitott gondolkodás, önkifejezés)
6. *A szellemi értékek védelme* (cél tudatosítás, értékszemlélet, jövőkép, hagyományőrzés, kíváncsiság, műveltség, önfejlesztés)
7. *Az anyagi javak védelme* (becsületesség, helyes gazdálkodás, karitativitás, megbízhatóság, mértékletesség, pontosság, szorgalom)

2.1.2. A szociálpedagógus tudása

A szociálpedagógus tudását ismereteinek és készségeinek összessége adja. Kozma Judit szerint ezek az alábbiakból állnak: (Kozma 1998)

- *Természet- és társadalomtudományi ismeretek* - (elég olyan mértékben ismernie, hogy más szakemberekkel együtt tudjon dolgozni).
- *Elméleti, gyakorlati, kutatási ismeretek* – ezek elméleti, gyakorlati megértése.
- *Emberek, rendszerek közötti kapcsolatteremtés ismeretei* – a kommunikáció ismereteit is magába foglalja.
- *Speciális ismeretek* – egy-egy szakterülethez.
- *Helyismeret* – egy adott munkahelyhez köthető, a rendszer és a segítőforrás feltérképezése, a segítő kapcsolatok kiépítése – a „hálózatfejlesztés”.
- *Készségek* – az eljárások rutinszerű használata – a siker kulcsa!

A tudás kérdésében a szakma dilemmája, hogy az elméleti háttér csekély. A szociálpedagógus tudásának alapja az élethosszig tartó tanulás. Része az elméleti és a tapasztalati úton történő tanulás (a cselekvés és a reflexió – visszajelzés – értékelése, valamint az önfigyelés). Itt segíthet a szupervízió, mint a tapasztalati úton történő tanulás legfőbb módszere.

Az élettapasztatatoknak, a tapasztalati úton történő tanulásnak elsődleges jelentősége van, a pályakezdőknél szinte mindig bebizonyosodik, hogy az elméleti tudás a munkához kevés. (Kozma 1998)

Fontos tényező még a szakember kreativitása is. Átértelmezés, a dolgok másként látása. A megszokottól, bevett szokásoktól eltérő tényezők felismerése, módszerek alkalmazása, egy adott helyzetben. (Kozma 1998)

A *pedagógiai tudás* kapcsán korábbi kutatásokra hivatkozva Falus Iván megjegyezte, hogy nincs összefüggés a pedagógusok, vagy pedagógus-jelöltek korábbi pedagógia és pszichológia tantárgyi vizsgaeredményeik és a *tanítani tudás* között.

A tanítani tudást meghatározzák a *sémák*, vagyis a gyakorlat során kialakult rutin-rendszerek, melyek segítségével a pedagógus döntéseit automatikusan hozza meg. Ezt hívják *intuitív feladatmegoldásnak*. (Falus 2003)

A pedagógiai tudás jellege szerint lehet *elméleti tudás*, melyet elméleti fejtegetések, empirikus kutatási eredmények alkotnak, és amelyekre a pedagógus tankönyvekből, szakirodalomból, előadásokból tesz szert. A *gyakorlati tudás* az a tudás, amely a gyakorlatot irányítja, abban közvetlenül érvényesül. Nyugodhat elméleti alapokon, de nem szükségszerű, lényeges ismérve, hogy cselekvés által kipróbált, tapasztalatokon alapul. A pedagógiai tudás harmadik összetevői a *nézetek* (attitűdök, beállítódások), olyan feltételezések, feltevések a világról, amelyeket igaznak vélünk, és amelyek befolyásolják ítéleteinket, mások megítélését, és amelyeket felhasználunk döntéseink során. A gyakorlati tudás és a nézetek a pedagógus munkáját lényegesen befolyásoló, egymással és a gyakorlattal is kölcsönhatásban lévő képződmények, amelyek a pedagógus *értékelő-rendszerét* alkotják. (Falus 2003)

Az, hogy az ismeretek milyen konkrét körével kell rendelkeznie a szociális segítőknél, folyamatosan alakult ki. Először 1917-ben Mary Richmond jelentetett meg könyvet „Social Diagnosis” (Szociális diagnózis) címmel. A könyv alapját az *egyéni szociális esetmunka ismeretalapjának* gyűjteménye, illetve a kor *pedagógiai* és a freudi *pszichoanalízis* képezte. A szerző megjegyezte, hogy a segítőknél munkájukhoz szükség van általános és speciális tudásra. Ez a *kliensek általános adatainak, illetve faji, vallási, tradicionális szokásainak megismerését* jelentette. (Morales-Sheafor 1989)

1929-ben, a Porter Lee által, a szociális munkások részére szervezett Milfordi Konferencián a résztvevők kinyilatkoztatták, hogy a segítők hatékony munkavégzéséhez szükséges, hogy oktatásuk során az ismeretek köre bővüljön *pszichológiai, pszichiátriai, közgazdasági- és politikatudományi, szociológiai* ismeretekkel is. 1954-ben Alfred Kahn leírta, az egyéni, csoportos és közösségi munka tartalmi vonásait. Itt jegyezte meg, hogy a fent felsorolt ismereteken kívül a professzionális segítőknek szükségük van még *antropológiai, statisztikai, közigazgatási, szociális kutatási, pedagógiai (neveléstudományi)* ismeretekre is. (Morales-Sheafor 1989) Ha a felsorolásokat figyelmesen végig követjük, észrevehetjük, hogy a jelenlegi szociálpedagógusi képzés tantárgy-tematikáját szinte majdnem felöleli!

Annak függvényében, hogy a segítő az ismereteit milyen mértékben sajátította el és képes alkalmazni, Werner Boehm 1958-ban három alapvető ismeretfajtát állapított meg, ezek a következők: (Morales-Sheafor 1989)

- kipróbált tudás
- hipotetikus tudás (ezt még ki kell próbálni)
- feltételező tudás (ezt először elméletben ki kell dolgozni elméletek gyártásával, először hipotetikussá válik, majd a próba után kipróbálttá)

Bartlett (1958) szerint a szociális munka gyakorlati tevékenységének az ismeretalapja: (Morales-Sheafor 1989)

- emberi fejlődés, viselkedés
- segítség pszichológiája (egyéni, intézményi)
- emberi kommunikáció módjai
- csoportfolyamatok ismerete, hatása az egyénre és fordítva
- kulturális örökség (vallás, erkölcsi értékek is) hatása az egyénre
- kapcsolatok, interakciók egyén-csoport, csoportok között
- közösség fogalma, belső folyamatai
- szociális szolgáltatások, szervezetek, struktúrák
- önismeret – érzelmi motivációk megértése, felelősségteljes kontrollja

2.1.2.1. A szociálpedagógus ismeretalapja

A szociálpedagógusnak rendelkeznie kell általános műveltséggel és szakmai műveltséggel egyaránt.

Talyigás és Hegyesi szerint fontos, hogy a szociálpedagógus ismerje:

- társadalmi környezetét, kultúráját
- az emberi életciklusok, életszakaszok jellegzetes pszichikai helyzetét, zavarait
- az emberi kapcsolatok szociálpszichológiai, társadalmi változásait, az embert, mint társas lényt, és mikrokörnyezetét, ahol él. (Talyigás-Hegyesi 1991)

A szociálpedagógusnak, aki szakszerű segítséget nyújt a kliensnek, jókora tudásanyaggal kell rendelkeznie. Rendelkezzen ismeretekkel, koncepciókkal a szakmáról, a beavatkozásról, a társadalomról, a kliensekről, kultúrájukról, illetve önmagáról is. Ismernie kell önmagát, saját fékjeit, határait, meggyőződését, intuícióit. (Morales-Sheafor 1989)

Beulah Roberts Compton és Burt Galaway szerint a segítőnek gyakorlati munkájához az alábbi ismeretekkel kell rendelkeznie: (Compton-Galaway 1984)

- a kliens ismerete (egyéni viselkedés, adaptációs módok)
- a szituáció – a közösség, annak intézményei, különböző források
- a tranzakció (Carel Germain elnevezése 1981-ből): egyén és környezete közötti kapcsolat, mely befolyásolja az egyén lehetőségeit szükségletei kielégítésében
- a közvetítő folyamat ismerete – a problémamegoldó folyamat, speciális beavatkozási módok
- ismeretek a személyről, szituációról, társadalomtudományokból

A szociálpedagógus számára szükséges alapismeretek

Alfred Kadushin (1959), majd később Morales és Sheafor (1989) – 5 tudásszintet különböztetett meg. (Woods 1992)

1. Az általános szociális, szociálpedagógiai munka ismerete

E szinthez számos elméleti és gyakorlati ismeret tartozik, mely ismeretek jó része más tudományterületekhez, vagy más tevékenységi területekhez tartozik. Ez jelenti a szociálpedagógus ismereteinek szélességét. Az ismeretek mélysége pedig az általánostól a speciális területek ismeretei felé haladást jelenti.

Valamennyi fontos ismeretnek azonban nem kerülhetünk birtokába, ám ez nem is szükséges. Ronald Woods megfogalmazása szerint elég azt tudnunk, hogy hova forduljunk minden olyan esetben, amikor további ismeretekre van szükségünk.

Tehát ahelyett, hogy magunk lennénk birtokában minden ismeretnek, sokkal fontosabb az, hogy jól tudjunk együttműködni azokkal az emberekkel, akiknek a kívánt tudás a birtokában van (Woods, 1992). Ezt a nézetet osztja Morales és Sheafor, akik azt mondják, hogy nem kell sok területet mélységben ismernie a szociális munkásnak. (Morales-Sheafor 1989)

Itt az alábbi ismereteket célszerű megemlíteni: (Morales-Sheafor 1989)

- pszichológia, jogismeret, társadalomismeret
- a szociálpolitikai szolgáltatások ismerete
- a társadalmi problémák megelőzésére, megoldására létrehozott programokat, intézményeket
- a szociális jólétet befolyásoló mozgalmak
- a szociális segítő szerepe a szociálpolitika alakításában
- az emberi magatartás és szociális környezet ismerete
- a testi- és a személyiségfejlődés folyamatai – pszichológiai és biológiai ismeretek
- kulturális értékek, normák – kulturális antropológiai ismeretek
- közösségi folyamatok – szociológiai ismeretek
- a szociális munka gyakorlati módszerei (beleértve a közvetlen szolgáltatás módszereit: esetmunka, csoportmunka, közösségsszervezés, valamint a kutatás és az adminisztráció)

2. Az adott szakterület/gyakorlati terület ismerete (Woods 1992)

A szociálpedagógusnak tisztában kell lennie annak a területnek filozófiájával, céljaival, funkcióival, amelyen dolgozik. Többféleképpen osztályozhatóak azon területek, ahol a szociális szakemberek gyakorolhatják hivatásukat.

Egy ilyen osztályozás Brian McKendrick (1987) nevéhez fűződik, aki szerint hat fő funkcionális terület különíthető el, melyek újabb részekre oszthatóak. A területek elkülönítése alapvetően a klienskör, s ehhez kapcsolódóan a problémakör hasonlóságán alapul, azon, hogy sajátos demográfiai helyzetű, vagy hasonló problémával küzdő csoportok gyakran hasonló, ám más csoportoktól némiképp különböző beavatkozásokat igényelnek. A segítőik ugyanis különböző élethelyzetekkel foglalkoznak. (Woods 1992)

A gyakorlati területek körei: (Woods 1992)

- Gyermek-, ifjúság-, és családjóléti szolgáltatások
- Idősekkel kapcsolatos szolgáltatások
- Fogyatékosokkal kapcsolatos szolgáltatások

- Szenvedélybetegekkel és szenvedélybetegségekkel kapcsolatos szolgáltatások (alkohol-, kábítószer-, gyógyszer-, játékfüggőség, gyújtószenvedélyek)
- Bűnmegelőzés és a büntett előéletűek rehabilitációja
- Az élet minőségével kapcsolatos szolgáltatások, ideértve a lakásproblémák kezelését, a hajléktalanság kezelését, a munkanélküliséget, szegénységet, stb.

3. Adott intézmény ismerete

Egy szakember a hozzá forduló kliensnek csak akkor tud segíteni, ha ismeri az őt alkalmazó intézmény politikáját, erőforrásait, lehetőségeit és korlátait, profilját, klienskörét, a kezelési elveket, terveket, a vezetési és szervezeti felépítést, az adminisztrációt, a pénzforrásokat, más intézményekkel való kapcsolatát. (Woods 1992) A szociálpedagógusoknak főleg a nevelési-oktatási intézményeket, a gyermekvédelem, gyermekjólét intézményeit, valamint a szociális ellátórendszer intézményeit kell ismernie.

4. Az adott kliensrendszer ismerete

Pincus és Minaham (1973) szerint kliensrendszer alatt azt a gyermeket, fiatalkorút, családot, csoportot vagy közösséget értjük, amellyel a szociális szakember (szociálpedagógus) közvetlenül dolgozik. (Woods 1992)

5. Az adott interakció ismerete

Maga az „ügy” – az „eset” – a „probléma”. A szakembernek ismernie kell az interakció okait, előzményeit (annak eredményeit – ha vannak, voltak), illetve a jelenlegi interakció remélhető eredményeit. A segítő folyamatban óriási jelentősége van a szakember – kliens interakciónak, hiszen rendszerint leginkább ezen interakció során juthatunk információkhoz, s természetesen ekkor tudunk hatást gyakorolni a segítettre. Valamennyi verbális és nonverbális információ sokat jelenthet. A kapcsolat a kliensrendszerrel magába foglalja a vezetői üléseket, csoporttalálkozókat, interjúkat, telefon-beszélgetéseket is. (Woods 1992)

A segítő kapcsolat kezdetén nem ritka, hogy a kliens szégyelli valódi problémáját, ám mivel azt nem tudja kezelni, valamilyen más indokkal, kisebb problémával fordul a szolgáltatáshoz. Többek közt ezért is fontos a probléma alapos feltérképezése. Fontos kiemelni, hogy tartós klienskapcsolat esetén ott kell tudni folytatni, ahol előzőleg abbahagytuk, azaz fontosak az előző találkozás tartalmi elemei, eredményei. Ezt megkönnyíti a gondos esetadminisztráció.

A végén meg kell jegyeznünk, hogy nem elegendő csak ismeretekkel rendelkezünk ahhoz, hogy kellő hatékonysággal tudjuk végezni munkánkat, hanem ehhez szükség van bizonyos képességekre, készségekre, személyiségjegyekre is. (Talyigás-Hegyesi 1991) Amint arról korábban már volt szó, az ismeretek és készségek sikeres ötvözése jelenti a szociálpedagógus tudását.

2.1.2.2. A szociálpedagógus készségei, képességei

Mindenekelőtt nem árt felelevenítenünk, hogy a szociálpedagógus a saját személyiségével dolgozik. Hogy az milyen, ...kulcsfontosságú a kliens szempontjából.

A *készség* az ismeretek automatikus felhasználási szintje, a „tudatos tevékenység automatizált komponense”. A készségek lehetnek intellektuálisak, mint például a helyesírási készség és lehetnek manuálisak/motorikusak, mint például az írás készsége. A *képesség* a cselekvésre, teljesítményre való alkalmasság, amely az emberi tevékenység során alakul ki. Vannak általános képességek (intelligencia, kreativitás), melyek a tevékenységformák széles körében jutnak kifejezésre, és vannak speciálisak, melyek a tevékenység egy-egy területén, fejtik ki hatásukat (zenei képesség, kézügyesség).

A magatartást befolyásoló viszonyulások, érzelmek közül az *attitűd* fogalmát kell kiemelni. Gagné és Briggs szerint az attitűd egyfajta belső állapot, mely befolyásolja az egyén cselekvését tárgyakkal, személyekkel, vagy eseményekkel kapcsolatban. (Kotschy 2003)

Kozma Judit szerint az egyik legfontosabb alapkészség a kapcsolatteremtési készség, mivel a kapcsolatépítés a legfontosabb kezdő lépés a segítő kapcsolatban. Fontos, hogy a segítő intelligens legyen, ez alapozza meg a reflexió (visszajelzés adás-vétel) készségét, valamint a motiváció, mivel ez pedig a tanulásra való készség feltétele. (Kozma 1998).

Woods szerint a kompetens szakembernek tudnia kell, hogy a megszerzett, tanult ismereteket hogyan tegye át a gyakorlatba. Véleménye szerint három fő készség kell a sikeres szociális munkavégzéshez, ezek pedig: a *kommunikációs készség*, *kapcsolatok használatának készsége* és az *eredményesség*, ami azt jelenti, hogy egy adott problémahelyzetben eredményt tudjunk elérni. (Woods 1992)

Herbert Bisno és John Kidneigh (1969) a szociális munkavégzéshez két készséget emelt ki. Annak ismeretét, hogy milyen változási stratégiákat alkalmazzunk, vagyis elhatározni, hogy mi a teendő, valamint annak ismeretét, hogyan kell alkalmazni a változási stratégiákat, tehát véghez tudjuk vinni, amit elhatároztunk. (Compton-Galaway 1984)

A szociális munkások tevékenységéhez szükséges készségek: (Talyigás-Hegyesi 1991)

- saját személyiség használatának képessége, melynek feltétele az önismeret (megértés képessége)
- figyelni tudás (szavak, test, nyelv, érzelmek)
- megfelelő kommunikáció
- interjúvolás megfelelő ismerete
- adatgyűjtés lebonyolítása (interjúvolás, megfigyelés)
- elméleti alapok egybevetésének képessége a gyakorlattal
- alternatívák felállításának képessége, tudjon választani az eszközök közül, cselekvési tervek összeállítása, értékelés, lezárás, leválás képessége
- elméletek, érték-koncepciók használata

Török Iván szerint a segítőknél az elengedhetetlen személyi alkalmasság ismérvei: a viszonylagos erős, teherbíró, kiegyensúlyozott személyiség, ahol legfontosabb az önismeret. Véleménye szerint az önismeret: sajátos, képesség saját érzelmi, indulati ellentmondásaink érzékelésére, embertársainkkal kapcsolatos reakcióink élményhátterének figyelembevételére, saját belső erőterünk és mozgásaink tudatos megtapasztalására, az énképünkbe nem férő, kevésbé logikus lelki tartalmak észlelésére. A szociális munkás tevékenységéhez nélkülözhetetlen az önismerete, másnak segíteni csak fejlett személyiséggel rendelkező egyén tud, akiben az ellentétes viselkedésminták, értékek, indítékok összhangba kerülnek, akinek kialakult az identitása (önazonossága). Az ilyen ember társas kapcsolatai hitelesek, a viselkedése is az, ami megkönnyíti másoknak a hozzá való azonosulást, a mindennapi élethelyzetek tisztázását. Az önismeret segít a negatív késztetések felismerésében, azzal így szembe lehet nézni és elkerülni a segítő folyamatra ható káros hatásokat. Sok segítő szocializációs hiányosságokkal küzd, - kapcsolati, társas zavarai vannak, emiatt lesz segítő, ez a pályamotivációja. Az ilyen ember a segítő helyzetet fölényszerzésre használja ki, fölé rendelő, hatalmi viszonyt alakít ki. (Török 1991)

Török szerint az önismeret a testi önismeretre, valamint az én-dinamika ismeretére terjed ki. Az én-dinamika (itt a dinamikus „én” a teljes mértékben funkcionáló „én”-t jelenti) jellemzői: társkereső, bátor, elfogulatlan, önkritikus, türelmes, elégedett, kiegyensúlyozott, fesztelen, fegyelmezett, aktív, barátságos, partner-orientált, toleráns, életerős, magabiztos, nyugodt, kapcsolatképes, tapasztalt. *J. E. Klausnitzer* szerint, akikre ezek a tulajdonságok főleg jellemzőek, azokhoz mások szívesen fordulnak segítségért, mert ezeket a tulajdonságokat várják el tőlük. Ezek a *szociálisan kíváncsi tulajdonságok*. Fontos, hogy a fent sorolt szociális tulajdonságokkal ne csak rendelkezünk, hanem megfelelő mértékben legyünk velük felruházva. Ne legyenek végletek, közepes „aktivizációs” szinten jelenjenek meg személyiségünkben. (Török 1991)

Török Iván nagy jelentőséget szentel az önelfogadásnak, ami az *önfejlesztés* első lépése. Az önismeret célja nem az, hogy felfedjük hibáinkat, személyiségünk hiányosságait, általános elégedetlenségünket, hanem rádöbbenjünk egyediségünkre, egyszerűségünkre, megismételhetetlenségünkre, valamint az ebből fakadó felcserélhetetlen értékeinkre. Ebből kifolyólag objektíven fel tudjuk mérni, mely területeink szorulnak fejlesztésre. (Török 1991)

Török Iván szerint az alábbi 3 csoportba tartozó készségeinket kell, mint segítőknél egy életen át fejlesztenünk:

1. csoport – feltétel nélküli pozitív elfogadás, empátia (metakommunikáció – taglejtés, fintor, hangszín stb. – valamint beleélés képessége mások élményeibe, érzelmeibe, együttérzés másokkal), emberismeret (kölsönös összefüggésben van az önismerettel). Az önismeret a fejlett emberismeretre támaszkodhat, de nincs emberismeret önismeret nélkül.
2. csoport – altruisztikus (önzetlen, áldozatkész) viselkedések. *J. Karylowski* szerint az ilyen egyén emberszerető, másokról gondoskodni kész, mások javára fáradozó, másokra tekintettel lévő, mindezt jutalmazás nélkül, nem erre várva teszi. Fontos a proszociális motiváció (mások jólétének elősegítésére hajlandóság), mely nem másodlagos és nem egocentrikus. Ennek fejlesztését segíti elő a figyelem fejlesztése, az emberek iránti érdeklődés, a mások iránti felelősség átélése, a szolidaritás vállalása. A proszociális magatartással közeli rokonságban van a tolerancia (a másság, a zavarba ejtő különbözőség türelmes elviselése), a kültürközi kommunikáció (különböző kultúrájú kliensek megértése, illetve magunk megértetése velük), valamint az együttműködési (kooperatív) készség.

3. csoport – a szociális munkás saját magára irányuló készségei. Mivel a szakmában sokszor kell a segítőnek a sikertelenséggel szembesülnie, gyakori a kudarc-érzés. Emiatt kiemelten fontos a kudarctűrő képesség, valamint az ehhez közelálló frusztrációs tolerancia megléte, birtoklása. Említést kell tenni a saját külső, vagy belső konfliktusainknak adekvát, a probléma lényegének megfelelő feldolgozásának képességéről. Elkerülve a szokásos, hibás „konfliktus-megoldásokat”, mint az elfojtást, kivetítést, helyzetből való kilépést, konfliktusok elől menekülést. Ide tartozik még feszültségeink elviselése, a feszültségtűrési képessége, valamint a belső egyensúlyunk megőrzésének képessége. (Török 1991)

Hart 1930-as években tízezer diák körében végzett felmérést arra vonatkozóan, hogy milyen tulajdonságot tartanak kívánatosnak a tanárok részéről. Ezek szerint a kedvelt, eredményes pedagógusra az alábbi tulajdonságok jellemzőek: tanítási készség, vidámság, türelem, barátságosság, megértő, elfogulatlan magatartás, igazságos osztályozás/értékelés. (Falus 2003)

A későbbi nemzetközi felmérések összehasonlító elemzése szerint a megértő, együttműködő, demokratikus, kedves, jó, türelmes, igazságos, segítőkész és a humorérzékkel rendelkező tanárokat kedvelték a diákok. A már nem létező NSZK-ban megjelent, mint elvárt tulajdonság a határozottság és a sportos megjelenés. Ezt valószínűleg befolyásolhatta az oktatásra esetleg még mindig hatással lévő, régi poroszos, katonás nevelési hatás. (Falus 2003)

A magyarországi kutatás eredményeként (Ballér 1983) a szakmai és általános műveltség, a gyerekszeretet, lelkiismeretesség, hivatástudat, igényesség, példamutató magatartás, pedagógiai érzék, derű és a szuggesztivitás állt a lista elején. (Falus 2003)

Falus Iván szerint az alábbi alapvető személyiségvonások, alapképességek kell, hogy jellemezzék a gyermekek által is kedvelt eredményes és sikeres, személyközpontú, másokat is elfogadó pedagógust: (Falus 2003)

- a legfontosabb elem a *feltétel nélküli elfogadás*, melynek alapja az *önelfogadás* és a lelki egészség.
- az *empátia*, valamint a *kongruencia*, azaz az értékeinkben való bizonyosság, mely a *hitelesség* alapja.

Pedagógiai képességek: (Falus 2003)

- *a kommunikációs ügyesség*
- *gazdag, rugalmas viselkedésrepertoár*
- *gyors helyzetfelismerés, a konstruktív helyzetalakításnak a képessége*
- színes, konfliktus-megoldási módokra jellemző, *erőszakmentesség, kreativitás*. Itt háromféle megoldási mód közül választhat a pedagógus. A tekintélyhangsúlyos, amikor a tanár rákényszeríti akaratát a diákra, a gyermekhangsúlyos, amikor a tanár mintegy „semmit nem téve” hagyja, hogy a diák azt tegye, amit ő szeretne, és végül harmadikként választható a liberális megegyezés, mikor a tanár és diákja megbeszéli a kialakult konfliktusukat és közösen döntésre jutnak.
- *együttműködés (kooperáció) igénye és képessége* a diákokkal, kollegákkal, szülőkkel, ennek része a *mások véleményének elfogadása* (egyáltalán meghallgatása), valamint a *megállapodásra, kompromisszumra való képesség*.

Gyakorlati készségek: (Falus 2003)

1. Tervezési készségek: meghatározni a tanulócsoporthoz számára az oktatás legmegfelelőbb tartalmát, kijelölni és egyértelműen megfogalmazni a célokat, követelményeket. Tanulók helyzetének feltérképezése, oktatási folyamatának megtervezése, megtervezni a rendszeres értékelés kritériumait, módszereit.
2. Interaktív szakasz készségei: óravezetés, kérdés-kérdés készsége (a legfontosabb alapkészség), magyarázat, tanári-tanulói interakció és kommunikáció készségei, osztálymunka szervezésének készsége, csoport, illetve egyéni munka irányításának készsége.
3. Megfigyelési, elemzési, értékelési készségek.

Falus Iván szerint a legfontosabb pedagógiai készség a *döntéshozatal* és a *pedagógiai gondolkodás készsége*. A pedagógiai döntésekre ugyanis az jellemző, hogy pörgő interakciók folyamatában pillanatok alatt kell meghozni. A döntéseket lehet csoportosítani aszerint, hogy azonnaliak (reflektívek), melyeket az adott pillanatban, a helyszínen kell meghozni, illetve hosszú távúak. Másik szempont szerinti csoportosítás, hogy igényelnek-e beavatkozást a felnőtt részéről, vagy sem. (Falus 2003)

Ahhoz, hogy a megfelelő helyen, időben és módon alkalmazzuk a rendelkezésünkre álló készségeinket, lehetőleg minél több szempont figyelembevételével döntéseket hozunk. Ezek a döntések nem mindig igénylik a tudat mozgósítását. Tapasztaltabb pedagógusok esetében – a gyakorlat során kialakult, egyre bonyolultabb sémák felhasználásával – szinte automatikusan, intuitív tevékenység látszatát keltve valósulnak meg. Ennek ellentételezéseként, vagy inkább emellett, mint alkalmazott pedagógiai gyakorlatként terjedt el a *reflexió*, a *reflektív tanítás*. A *reflektív tanár* fogalmát John Frederick Dewey vezette be 1903-ban, habár a fogalmat Donald Alan Schön (The reflective practitioner 1983) nevéhez kötik. Számára a reflektív tanítás a *tudatos tanítás* szinonimája, ahol a tanár cselekvéseinek okait és következményeit is számba veszi, szemben a hagyományok és a benyomások által vezérelt rutinszerű tanítással. Itt a tanár a probléma megjelenésével egy időben a helyzetet tudatosan elemzi, döntéseket hoz anélkül, hogy a cselekvési folyamatot leállítaná. (Falus 2003)

A szociálpedagógusi munkához szükséges készségek, képességek: (Woods 1992)

- Kommunikációs képesség: A szakma alapja. A kommunikáció nem csupán verbális, nonverbális eszközökkel történik, hanem írásos formában is (szakmai jelentések, jegyzőkönyvek, kérvények, stb.). Tartalmazza a kapcsolatfelvételt, tartást is. Egy jó szociálpedagógus másképpen beszél a kliensekkel, kollegákkal, a különböző intézmények munkatársaival, szakemberekkel. Ismerje és alkalmazza a különféle technikákat (interjúvolás, tisztázás, visszakérdezés, reagálás, informálás, megerősítés). Fontos a figyelem, a megfelelő kommunikációs csatornák – beszéd, levél, telefon stb. – használata. A családlátogatásoknak nagy szerepe van.
- Az elméleti tudás gyakorlati alkalmazásának képessége, az elmélet és gyakorlat egybevetésének képessége.
- Önismeret képessége (Török 1991)

A szociálpedagógus a segítő folyamat során egy adott problémahelyzettel foglalkozik, konkrét eredményt várnak tőle, ezért munkáját hatékonyan és kreatívan kell végeznie. Nélkülözhetetlen nála az optimista, sikerorientált beállítódás, az eredményességre képesség. (Woods 1992)

Hardi Emília szerint a képzést a pályára alkalmasak válogatásával kellene kezdeni. Véleménye szerint a jó szociális munkást az alábbi kritériumok jellemzik: (Hardi 1992)

- Kellő fokú empátiával, aktivitással és türelemmel rendelkezik.

- Gyors döntésre képes.
- Tudnia kell, hogy nem mindenható.
- Ki kell tudni várnia az eredményeket.
- Járatosnak kell lennie a szociológiában, szociálpszichológiában, pszichológiában és ismernie kell a joganyagokat.
- Pontosan kell tudnia dokumentálni (személyiségi jogok sérthetlenségének figyelembe vételével).
- El kell tudnia viselni a látszólagos eredménytelenséget, ellenséges indulatokat.
- Képesnek kell lennie a személyes határok fenntartására.
- Nem szabad túlságosan segítenie, mindent levenni a kliens válláról.

Nem alkalmas a pályára az aki: (Hardi 1992)

- Csak a saját értékrendjét tudja elfogadni.
- Túlzottan autoriter, irányító, önérvényesítő.
- Hatalmi helyzetét élvezi, visszaél vele.
- Túlzottan aktív, mindent ő akar csinálni.
- Túlzottan altruista, önzetlen-segítőkész. Saját magát háttérbe szorítja a másokon segítségadás érdekében, esetleg saját vágyait, céljait, másokra vetíti ki.
- Cselekvés, és döntésképtelen.

A szakma olyan jelentkezők számára megfelelő, akik a fiatalkorúak és családjaik mindennapi életében megmutatkozó nehézségeiben szeretnék vállalni a személyes segítségnyújtást. El tudják képzelni magukat, amint hivatásszerűen foglalkoznak gyermekek nevelésével az intézményes oktatás keretein kívül is. Az ideális jelentkező szociális érzékenységgel, segíteni akarással, kreativitással, nyitottsággal jellemezhető stabil személyiség. A jó szociálpedagógus képes nem elítélni, kriminalizálni, hanem megérteni és azonosulni a fiatalokkal. Ehhez megfelelő empátiás készség, nyitottság és professzionális hozzáállás szükséges. Akkor jó, ha a szociálpedagógus igazi bizalmasa tud lenni a fiataloknak, ezért ebben a szakmában a formális öltözködés, a kimért jellem hátrányos lehet.

A szociálpedagógusoknak munkájuk során képeseknek kell lenniük partneri kapcsolatok kialakítására, együttműködésre más szakemberekkel (orvos, pszichológus, szociális munkás, jogász, gyógypedagógus stb.) így jó kommunikációs képességűeknek és együttműködő hajlamúaknak kell lenniük.

A szakmában dolgozókkal szemben egyre fokozódóbb elvárás az önképzésre, a szakmai ügyekben való aktív tájékozódásra való hajlam, a naprakészség. A továbbiakban előnyt jelenthet a cigány - lovári nyelv- mélyebb ismerete. A szociálpedagógusoktól tehát a jövőben megkövetelik az új technikák naprakész ismeretét, illetve a számítógép-ismereteket, továbbá a jó kommunikációs készséget. (A 3K Consens Iroda 2007-es felmérése alapján, I. 3)

2.2. A szociálpedagógus szakmai személyisége (Kozma 1998)

Kozma Judit szerint a szakmai készségek és ismeretek elsajátítása nem okoz gondot a pályára szándékozni lépőknek. Ami gondot okoz, az a szakma gyakorlásához szükséges személyiség felépítése. A jelentkezők kirostálódása után azok maradnak meg, akik olyan tulajdonságokkal rendelkeznek, mint a megfelelő intelligencia, az emberi kapcsolatokban mutatkozó ügyesség (interakciós kompetencia), melybe beletartozik az empátia, a decentralálás, valamint az érzelmi érettség, a személyes határok fenntartásának képessége, a frusztrációtűrés, a mindennapi tapasztalatok értelmi feldolgozására való készség.

A szakmai személyiség kialakulása egy életen át való tanulás, folyamatos alakulás, fejlődés eredménye, mely sosem ér véget. Ahhoz, hogy valaki jó segítő legyen komoly személyiségfejlődési folyamaton kell átesnie. A folyamat az egész szakmai karrier alatt tart.

Az alábbi összetevők jellemzik:

- *Önismeret* – miért választotta ezt a munkát – mindennek az alapja.
- *Önbizalom* – külső megnyilvánulása a magabiztosság.
- *Önvédelem képessége* – a stressz kezelésének képessége, a kiégés megelőzésére, erre alkalmazott technikák: szupervízió, a munkaidővel való hatékony gazdálkodás, megfelelő szervezeti (munkahelyi) légkör kialakítása, pontos szabályok, elvárások megfogalmazása, betartása és betartatása. Meg kell tanulni nem összeroppanni az empátia jelentette óriási pszichikai terheléstől, mely nap, mint nap éri a segítőt az emberi problémákkal történő találkozás során.
- *Empátia* – a másik fél megértésének feltétele, a másikkal való azonosulás képessége, megértése.
- *Intelligencia*
- *Interakciós kompetencia* – emberi kapcsolatok kialakításának, fenntartásának ügyessége, kommunikációs képesség.

- *Decentrálás* – más nézőpontból megközelítés, mások szempontjának magunkétól különbözőként való megértése.
- *Segítőerő* – forrásai: sugárzó egészség, a saját életben átélt szenvedés.

Fontos, a segítő saját érzelmeinek szakavatott kezelése. Az, hogy a szociálpedagógus érzelmileg ne vonódjon be túlságosan, mert romlik munkájának hatékonysága, illetve károsodhat személyisége.

- *A határok fenntartásának, tiszteletben tartásának képessége* – ez vonatkozik a személyes határookra, mely azt jelenti, hogy tisztában vagyunk lehetőségeinkkel, képességeinkkel, nem táplálunk sem magunkban, sem másban illúziókat ezekkel kapcsolatban. Az igazi magabiztosságot is csak a határok pontos ismerete adja. Vonatkozik továbbá a kompetenciahatárookra: tudjuk hol húzódnak felkészültségünk határai, mire vagyunk képesek. A szakmai határok a magánélettel függenek össze, el kell különülnie azoknak a szakmai élettől. A munka során felszínre kerülhetnek érdekek és érzelmek, hogy azokat átlépjük. Ezekben kérdésekben a szakmai etikai előírások igazítanak el bennünket.
- *Hivatástudat* – kialakulását meghatározza: egyéni célok megfogalmazása, a karrier folyamata, minták beépülése (tanároké, tapasztaltabb, idősebb kollegáké), a helyes szakmaválasztás (lehetőséget ad az önmegvalósítás-, öröm, siker, kötelesség- és felszabadultság-érzés kialakulására, az önmegértésre). Felépítésének első lépése a szakma értékrendjének elsajátítása.
- *Szakmai identitás* – kép önmagunkról, mint sikeres segítőről. Ebben a képben integráljuk a szakma során használt adottságainkat, tulajdonságainkat, segítőként gyakorolt szerepeink összességét, viselkedésmintáinkat, értéktörekvéseinket.

Kozma Judit megjegyzi még, hogy elengedhetetlen tulajdonság a *kíváncsiság*, mivel ennek hiányában az egyén nem fogja vonzónak érezni azokat a tevékenységeket, embereket, melyek megismerésére törekszik, nem fog érdeklődni embertársai iránt, ami alapfeltétele a segítő szakma vállalásának.

Fontos az egészséges *hiúság* megléte, mivel ennek hiányában a szociálpedagógusból hiányozni fog az önmaga jobbításának szándéka. *Tudni kell az agresszív késztetéseket más irányba terelni*, mivel a munka során gyakran kerül olyan emberekkel kapcsolatban, akik súlyos agresszív viselkedést mutatnak, így azokkal nem tud majd boldogulni.

A tökéletes katona 3.

A hadszíntér: a Debreceni Javítóintézet

3.1. A javítóintézeti nevelés szerepe a fiatalkorúak devianciája elleni küzdelemben

A társadalmi beilleszkedés zavarai miatt elkövetett bűncselekmények következményeképpen, az egyénnek számolni kell azzal, hogy a törvénnyel szembeni felelősségre vonás nem marad el. Ezzel a fiatalkorú bűnelkövetők - tetteik elkövetésekor - általában nem számolnak. A Büntető Törvénykönyv (lásd: 1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről) Általános részében - A fiatalkorúakra vonatkozó rendelkezésekről szóló VII. fejezet 108. § (1) kimondja: „A fiatalkorúval szemben alkalmazott büntetés, vagy intézkedés célja elsősorban az, hogy a fiatalkorú helyes irányba fejlődjék, és a társadalom hasznos tagjává válják”. 118. § (1) szerint: „Javítóintézeti nevelést a bíróság akkor rendel el, ha a fiatalkorú eredményes nevelése érdekében intézeti elhelyezése szükséges”.

A törvény szerint tehát, a fiatalok esetében, a társadalmi visszailleszkedésük céljából enyhébb büntetést kell megállapítani, hiszen biológiai fejlődésük abban a szakaszában, megfelelő átneveléssel, *feltehetően* pozitív eredmény érhető el. Ezért a bíróságok (természetesen a bűncselekmény súlyosságát figyelembe véve), célravezetőbb megoldásként a büntetés kiszabása helyett, intézkedésként, javítóintézeti nevelés folyamatosítását rendeli el.

Az érvényben lévő, 30/1997. (X. 11.) NM rendelet a javítóintézetek rendtartásáról, II. Fejezetében, A javítóintézeti nevelés végrehajtása alfejezetben, a fiatalok gondozásával, nevelésével, felügyeletével kapcsolatban a 23. § (1) bekezdésében olvashatjuk: az intézeti elhelyezés célja: a javítóintézeti nevelés és az előzetes letartóztatás ideje alatt is, biztosítani a fiatalkorúak gondozását, nevelését, oktatását, képzését, munkafoglalkoztatását. Mindezzel együttesen *a legfőbb cél a fiatalkorú társadalmi beilleszkedésének elősegítése, ennek érdekében beilleszkedési zavarai enyhítése, pszichés állapota rendezése, iskolázottsága, szakmai képzettsége fejlesztése, az alapvető erkölcsi normák elfogadtatása, az egészséges életmódra való felkészítése. A nevelés során kiemelt figyelmet kell fordítani az alkohol és kábítószer veszélyes élettani hatásaira, és kiemelten kell foglalkozni a szexuális élet problémáival.*

Az I. Fejezet, Általános rendelkezések 1. § (1) bekezdése szerint a rendelet hatálya kiterjed a javítóintézetekre, a bíróság által javítóintézeti nevelésre utalt, továbbá az előzetes letartóztatás céljából ott elhelyezett fiatakorúakra. A (2) bekezdésben megtalálhatjuk, hogy a javítóintézetek a *gyermekvédelmi rendszer részeként*, a minisztérium közvetlen irányítása alatt működnek.

3.2. Emberi Erőforrások Minisztériuma Debreceni Javítóintézete (I. 4.)

A munkahelyem. Itt dolgozom már évek óta, mint korábban az előzetes 7-es, fél éve pedig a javító 1-es csoport nappalos gyermekfelügyelője. Itt töltöttem az első fél éves terepgyakorlatomat, és az utolsó, hetedik fél éves nagygyakorlatomat is.

3.2.1. Az intézet bemutatása, történeti áttekintése

Az 1972-ben, a Népjóléti Miniszter által alapított intézet jogelőd elnevezése, a Népjóléti Minisztérium Debreceni Gyermekotthona volt. Az intézmény falai közé azok a fiatal lányok kerültek, akik iskolakerülés, közveszélyes munkakerülés, üzletszerű kéjelgés miatt iskolai keretek között nem voltak nevelhetők. A gyermek- és ifjúságvédelmi intézetek, gyámhivatalok, iskolák, valamint a szülők együttes kérése alapján az ország bármely területéről kerülhettek ide fiatalok. Az intézmény célja a bűncselekmény elkövetésétől való elrettentés volt. 1972-ben két ilyen jellegű intézmény működött az országban: az egyik Debrecenben, ahová bírói intézkedés nélkül kerültek be a fiatalok, míg a másik, Rákospalotán; az oda történő bekerüléshez bírói intézkedés volt szükséges. Ebben az időszakban, az intézményben fogdarész működött, a falakat nem volt szabad díszíteni, illetve a szobákban vaságyakat helyeztek be.

Az 1980-as években változás mutatkozott az intézmény pedagógiai irányvonalán. Az intézmény hangulata kezdett családiasabbá válni, amit azzal értek el, hogy csökkent a létszám. A falakat, illetve a szekrényeket lehetett díszíteni, valamint a gyermeki jogok alapokmányának aláírásával létrejött a kimenőrendszer. Az elmúlt időszakból megmaradt a tanműhelyi oktatás. A varrodák és a szövőde mellett megjelent a kertészeti munka, a konyhai és a mosodai kisegítés is.

A tanműhelyekben jártasságot szereztek az egyes szakmákban, amelyekből vizsgát is tettek. Minden másnap az intézményben működő iskolában tanultak a bentlakók.

Annak következményeként, hogy a Büntető Törvénykönyv rendelkezéseit úgy módosították, hogy az előzetesen letartóztatott fiatalkorúakat el kell különíteni a felnőttektől - ennek ugyanis számtalan káros hatása volt kimutatható - jött létre a Debreceni Javítóintézet 1997. november 1.-én. A korábban gyermekotthonként funkcionáló épületben innentől kezdve előzetes letartóztatásba került *fiatalkorú fiúk elhelyezésére* nyílt lehetőség. A jelenleg is 6 csoportban működő „előzetes részleg” sokoldalú szakmai munka keretében látja el feladatait. 2002-ben nyitotta meg kapuit a „javító részleg”, amely a bíróság által javítóintézeti nevelésre utalt fiatalkorú fiúk befogadására létesült és vált alkalmassá. Jelenleg 3 csoportban történik a velük folyó munka.

Belső elrendezése szerint elkülönült épületrészekben folyik az oktatás, a képzés és munkafoglalkoztatás, az előzetes otthonélet, a javítóintézeti nevelést végrehajtó részleg. A képzést és munkafoglalkoztatást az önálló épületrészben elhelyezett asztalosműhely, az üvegház, és az épülethez tartozó kert is szolgálja. A szakértői és mentálhigiénés csoport négy helyiségben működik, ahol lehetőség és megfelelő környezet van a terápiás tevékenységhez. A sporttevékenységekhez kiépített futball,- illetve kosárlabdapálya, berendezett edzőterem, s tornaterem áll rendelkezésre, a legfontosabb felszerelésekkel. Eszközök biztosítottak az asztaliteniszhez is. Eerre kiképzett külön helyiségben folyik a drámaszakkör és a csoportos terápiás munka. Az intézet saját könyvtárral rendelkezik.

3.2.2. Az intézetben szociálpedagógus végzettséggel betölthető munkakörök

Szociálpedagógus végzettséggel az intézetben többféle munkakör is betölthető. Vezetői munkakörök közül az intézményvezető – igazgató, a két helyettes (az általános, valamint a nevelési igazgató-helyettesek), továbbá a két otthonvezető. Ők a fiatalok nevelésével közvetlenül nem foglalkoznak, adminisztrációs – vezetési feladatokat látnak el. Kinevezik a fiatalokkal közvetlenül foglalkozó csoportvezető nevelőket, csoportnevelőket, illetve javaslatot tesznek személyükre. Betölthető még az 1db. utógondozói munkakör is. Ez is adminisztratív jellegű, a fiatalok nevelésével ő sem foglalkozik. A csoportvezető nevelőkről, csoportnevelőkről később még lesz szó. Ezek a munkakörök mind pedagógusi státusszal járnak.

Nem jár azzal a nappalos, valamint az éjszakai gyermekfelügyelői munkakör, de szociálpedagógusi végzettséggel betölthető. A gyermekfelügyelők elsődlegesen a fiatalok gondozását végzik.

A csoportokon belül a nevelési, gondozási feladatokat nem lehet (és nem is célszerű) élesen elkülöníteni, sokszor a nevelők gondozási tevékenységeket is végeznek, míg a gyermekfelügyelők, nevelőieket.

3.2.3. Az intézmény kliensköre

A 14-19 év közötti fiúk, az ország (észak- és dél-) keleti területeiről, bűncselekmények elkövetésének alapos gyanújával kerülnek ide előzetes letartóztatottként, illetve a bíróság - intézkedésként - bűncselekmények elkövetésében bűnösnek nyilvánítva, helyezi ide őket javítóintézeti neveltként. Személyiségfejlődésük téves irányba haladt, deviáns viselkedési formák jelentek meg. Sokan igen rossz anyagi és családi körülmények között nőttek fel, gyakori a munkanélküliség, aluliskolázottság, iskolakerülés, devianciák (alkoholizmus, droghasználat, bűnözés, bűnözői életmódra „nevelés”, a dohányzás már „alap” - gyermekkorban szülői engedéllyel is!), fogyatékoságok (főleg enyhe és közép súlyos értelmi), akár halmozottan is. Sokan gyermekotthonokban nőttek fel, ahonnan gyakran megszöktek, csak nem nagyon volt hova. Itt gyakran kegyetlenül bánnak egymással a gyerekek, van, aki a társai sérelmére elkövetett cselekményért van itt. Néhányukon észrevehető az intézményfűggőség.

A bekerült fiúk 90-95%-a cigány származású. Ez alapján természetesen tévesen következtethetnénk, ha akarnánk, a valós bűnözési arányokra, de ez a %-os arány, tény. Az intézet részéről természetesen semmiféle megkülönböztetésről nem beszélhetünk, de a fiúk között néha érzékelhető (főleg felfokozott indulati állapotukban) az egymásra kivetített negatív rasszizmus. A gyerekek nagy része befogadásukkor mentálisan, sokszor fizikailag is leromlott állapotban van, iskolázatlanok, sokszor írni-olvasni sem tudnak (jól), magatartási, viselkedési, beilleszkedési és tanulási zavarokkal. Családi háttér nincs, vagy kaotikus, rendezetlen. Feladat tehát van bőven.

3.2.4. A Debreceni Javítóintézet felépítése

3.2.4.1. Szakértői és mentálhigiénés csoport

Az intézetben külön szakmai egységként tevékenykedik, melynek munkája szervesen beágyazódik az intézet egészébe.

Az intézet feladatainak jellegéből adódóan a szakértői csoport különböző képesítésű szakemberekből áll: két fő pszichológus (akik közül egyikük klinikai szakpszichológus is), egy fő mentálhigiénikus, egy fő orvos, egy fő gyógypedagógus, egy fő drámapedagógus. A szakértői csoport végzi a személyiségvizsgálatokat, melynek során feltárják a fiatal személyiségének jellemzőit, zavarait, ezek okait. Meghatározzák a személyiségfejlesztés módszereit, megállapítják, melyek a kiemelten korrekcióra szoruló területek.

Egyéni és csoportos terápiát tartanak, melynek célja a viselkedés korrekciója, a beilleszkedési zavarok enyhítése, problémamegoldó és konfliktuskezelő képesség fejlesztése, traumák feldolgozása, az önismeret, önbizalom és önértékelés fejlesztése. A terápiák egyéni és csoportos formában történnek. Emellett folyamatos lelki gondozást is végeznek, melynek célja, hogy a bekerült gyermek képessé váljon a mindennapi élet során felmerülő problémák megoldására. Az egyéni beszélgetések általában a szülő-gyermek konfliktus, a látogatások hiánya, lehangoltság, bezárkózás, bántalmazás, agresszív viselkedés témakörében történnek.

Ezekén kívül az intézet munkájában részt vesz az *egészségügyi részleg, oktatási részleg, képzési, munkafoglalkoztatási részleg, a növendékügyi iroda és a rendészet.*

3.2.4.2. Iskola, szakoktatás

Az általános iskolai oktatás az intézmény nevelőtestületének oktatási rendjébe illeszkedik. Az iskola feladata a fiatalok felzárkóztatása, ismereteik pótlása, a sajátos nevelési igényűek fejlesztése, kapcsolattartás a kinti oktatási intézményekkel. A képzést és munkafoglalkoztatást szakoktató és munkaoktató végzi. A tanműhelyben alap-jártasságot szerezhhetnek a szövegszövés és a kosárfonás szakmákból.

Mindkét részleg további feladata a fiatalok munkához, tanuláshoz való pozitív hozzáállásának kialakítása, erősítése. Része: a fegyelem, szabálytartás és kitartás, a munkaszeretet, az igényesség kialakítása, a terhelhetőség fokozása. Annak tudatosítása a fiatalokban, hogy a mindennapi, kinti élethez ezek az ismeretek nélkülözhetetlenek, kiút érvényesülésükhöz.

3.2.4.3. Előzetes és javító otthonrészleg

Az intézetben hat előzetes és három javító otthonrészleg található, ezek a szocializációs nevelés elsődleges színterei, ahol egyénenként is szervezzük a fiatalok nevelésének folyamatát. Itt töltik a legtöbb időt. Ez az időtartam az, amely a legnehezebben szervezhető, hiszen a nevelési célok és feladatok sokrétűek, és más nevelési színterekhez is kapcsolódnak.

A fiatalok 12 fős csoportokban kerülnek elhelyezésre. (Van, hogy csak hatan vannak, de előfordulhat 14 fő is.) Egy csoporton belül különböző helyiségek vannak, ahol biztosítva van napközbeni tartózkodásuk, különböző, többek között játékos, egyéb szabadidős tevékenységük, pihenésük, éjszakai alvásuk, tisztálkodásuk, étkezésük. Minden egyes csoport hasonlít egy-egy mini lakásotthonhoz. Éjjel-nappal nevelők és gyermekfelügyelők (ugyebar ők lehetnek a szociálpedagógusok) vannak velük. Egy biztosan, de lehet, hogy nappal három-négy is.

Hét közben minden gyereknek délelőtt, az intézeten belül működtetett iskolába kell járnia, a számára megfelelő tantervű osztályba (itt sok az eltérő), illetve tanműhelyi foglalkozáson vesznek részt. Egyik nap iskola, a másik napon tanműhely, ahol dolgoznak. Ezért, ha keveset is, de pénzt kapnak. Ami talán egyértelmű lehet - és ezt korábban már említettem: a délelőtti program célja az oktatás: ismeretek nyújtása, bővítése, munkára, rendszeres életre, folyamatos kitartó tevékenységvégre nevelés. Nincs ez másként délután, illetve hétvégeken, ünnepnapokon sem.

Jelenleg az intézetben, a csoportokon belül a fiatalokkal közvetlenül 51-en foglalkoznak, ebből 40 fő (78 %) férfi, 11 fő (22 %) pedig nő. Ez megközelíti a kérdőívet kitöltők nemenkénti megoszlását. A csoportokban 5 – 6 fő szakalkalmazott látja el a gondozási – nevelési feladatokat. Csoportonként:

- 1 fő csoportvezető nevelő
- 1 fő csoportnevelő
- 1-2 fő nappalos gyermeknevelő
- 2 fő éjszakás gyermekfelügyelő (váltásban)

A szociálpedagógus, mint csoportvezető nevelő, csoportnevelő, gyermekfelügyelő – természetesen egyéb területek szakembereivel együtt - a javítóintézet tekintetében itt tud belépni a rendszerbe. A korábban felsoroltakon kívül, hiteles közreműködő lehet a pályaválasztásban, a munkakeresésben, a fiatal lakásproblémáinak megoldásában, a gyerek és gyám közötti kapcsolattartásban, és nem utolsó sorban a szülő-gyermek kapcsolat rendezésében, ezzel támogatva a fiatalkorút a társadalmi beilleszkedéshez. A fiataloknak sokszor olyan dolgokat is meg kell tanítani (pl. higiénia, étkezés stb.), amit az „átlag” kisgyermekkorban már megtanult.

Ez az a helyszín, ahol a felhalmozódott feszültségek leginkább a felszínre törnek, ahol a fiatalok bezártság érzete és tudata felerősödik, mert megérik a család hiányát, illetve elszakadnak korábbi életformájuktól. Itt nyilvánulnak meg leginkább a magatartási zavarok, a szokásrendszer hiányai, vagy torzulásai – általában a személyiségzavar tünetei.

Átmenetileg családpótló funkciót is betölt, különösen azokban az esetekben, amikor felbomlott családból származó, vagy árva, félárva, illetve átmeneti, vagy tartós nevelésben lévő fiatalokról van szó. Kezelni kell az elhagyatottság okozta lelki problémákat is, ha a szülő, hozzátartozó nem látogat, kapcsolatot nem tart. Az intézetben mindig van három-négy gyermek, akikkel egyáltalán nem tartanak kapcsolatot a családtagok. Csoportonként, átlagosan egy főnek bizonytalan a kapcsolattartása, ezért a velük végzett munka a legnehezebb. A legjobb eredmény azokkal a fiúkkal érhető el, akiknek a kapcsolattartása rendszeres és a hozzátartozók együttműködők.

Az otthon szervezi meg a szociális szükségletekhez igazodó ellátást, az egészségügyi és mentálhigiénés feladatok jelentős részét, az önkiszolgáló tevékenységeket, és a szabadidős programokat. A napi teendőket a házirend tartalmazza, mely mindenki számára kötelezően betartandó. Az ebben rögzített időpontokban történik a körletek takarítása, ruházat rendben tartása, tisztálkodási feladatok elvégzése.

Ezeknek a tevékenységeknek folyamatos ellenőrzése, következetes betartatása nagyon fontos, mert segít kialakítani a fiúkban a szabálytartást, a napi feladatok elvégzésének felelősségét, a minőségi munkavégzést, mely a kinti életben nem volt jellemző rájuk. A legtöbb fiú otthon sem segített családtagjainak semmiben.

A napirendi feladatokon kívül a fiatalok számára szabadidős programokat is biztosítani kell, melyek egyik része aktív és kötelező, másik része szabadon választható, melynek során lehetőségük nyílik levélírássra, tv-nézésre, zenehallgatásra.

A feladatok sokrétősége és azok megfelelő ellátása miatt, minden bekerülő fiatalkorúra vonatkozó egyéni nevelési terv készítése szükséges, melyet pszichológusi, orvosi, gyógypedagógiai szakvélemények, iskolai felmérések, nevelői vélemények alapján készítenek el. Ez a terv tartalmazza a befogadáskor felmért fejlettségi szintet, fizikai-, egészségügyi-, személyiség-állapotot, ismeret és tudásszintet, iskolázottságot, képességeket és a foglalkoztathatóságot.

Megnevezi a felelősöket a tervek megvalósulásáért, a feladatok végrehajtásáért a nevelésben. Időszakonként ezekben a tervekben összegezzük a tapasztalatokat, a fejlődés folyamatáról és a kapcsolattartásról.

Alapvető különbség a két részleg között, hogy míg az előzetesben tartózkodó neveltek ítéletre várnak, a javítóban már az intézeti nevelésre ítélték vannak elhelyezve. Ebből az a lényeges különbség adódik, hogy az „előzetest” kizárólag rendőri kísérettel lehet elhagyni, őrzése szigorúbb. Ezzel ellentétben a javító részlegből - amennyiben a magatartása megengedi - a fiatal naponta kijárhat iskolába. Szervezünk számukra mozi-, színházlátogatást is, végezhetnek kerítésen kívüli munkákat.

3.2.4.4. Utógondozó otthon

A harmadik részleg az utógondozói ház, ahol azok a fiatalkorúak, illetve fiatal felnőttek tartózkodnak, akik már letöltötték büntetésüket. Az utógondozó otthon, különálló épületben kialakított lakásotthon. Az utógondozói elhelyezetteket egy nevelő segíti és ellenőrzi. Feladata, hogy segítse az utógondozottat képességeinek, tehetségének megfelelő szakképző, vagy középiskola kiválasztásában, a felvétellel kapcsolatos teendők intézésében. Szükség szerint közreműködik munkahely keresésében, segíti az otthoni tanulást, rendszeres kapcsolatot tart az oktatási intézményekkel, szervezi és intézi a fiatalok napirendjével, ellátásával kapcsolatos teendőket. Igény szerint egyéni beszélgetéseket folytat, életvezetési tanácsadást biztosít, segítséget nyújt a fiatalok konfliktushelyzeteinek megoldásában, ellenőrzi a házirend szabályainak megtartását.

A tökéletes katona 4.

Katona a célkeresztben: a kérdőív kiértékelése

4.1. A kutatás módja

Kérdőívet 11 főnek adtam. A vezetőséget a nevelési igazgató-helyettes képviselte, akinek személyében az intézményi elvárások fogalmazódtak meg. Kapott a kilenc csoportvezető nevelő, valamint a szakoktatás-koordinátor, aki korábban csoportvezető volt. Az intézményben folyó nevelői munka jellegét (a szemléletet, módszereket, eszközöket stb.) ugyanis ők határozzák meg.

A beosztottaik, munkatársaik az ő elvárásaik szerint foglalkoznak a fiatalokkal, végzik feladataikat. A 11 ember munkája meghatározza a többi, a fiatalokkal a csoportokban közvetlenül foglalkozó másik 41-ét.

4.2. Az értékelés módja

A kérdőívben a kérdéseket a korábban részletesen tárgyalt szakirodalom alapján, azon tagolásnak megfelelően állítottam össze. Mindegyik kritérium szükségességét 1-től 5-ig kellett értékelni, illetve a válaszoló továbbiakat sorolhatott fel, melyeket a kérdőív nem tartalmazott, de ő fontosnak tartott.

Minden egyes kritérium szükségességét a szakirodalom szerint 5-nek, vagyis 100 %-osnak vettem, azt feltételezve, hogy a szerzők (elméleti szakemberek) ezek fontosságát nélkülözhetetlennek tartják, ezért is sorolva fel műveikben. Az intézményi elvárásokat a nevelési igazgató-helyettes válaszai jelentik. Az egyes témakörökön belül (külön-külön) adott válaszait átlagoltam, majd számítottam ki ennek alapján ezek szükségességének %-os arányát.

A gyerekekkel közvetlenül foglalkozó gyakorlati szakembereket, a „közkatonákat” a csoportvezető nevelők képviselték. A számítás hasonló, csak esetükben, a mindannyiuk által ugyanarra a kritériumra megadott számértékeket is átlagolni kellett, majd ezt követte a százalékszámítás.

A 2-es számú melléklet tartalmazza az általuk kitöltött kérdőívet. Minden egyes kritérium után két szám található. Az első *dőlt betűs* a nevelési igazgató-helyettes által adott érték, mely ugyebár az intézmény elvárását jelenti a „katonával” szemben.

A **vastag betűs** a csoportvezetők által megadott válaszok átlagát jelenti, vagyis a gyakorlati szakember mennyire tartja az adott kritériumot nélkülözhetetlennek munkájához.

A számok összehasonlításából megállapítható (melyet a diagramok is szemléltetnek), hogy a szakirodalmi – elméleti megállapítások 96-97 %-ban egyeznek az intézmény elvárásaival. A gyakorlati szakemberek kb. 10 %-ban más véleményen vannak. A szükséges ismeretek kérdésében pedig még nagyobb az eltérés. Az egyes témakörökön belül a kritériumok szükségességének mértékénél is eltérések mutatkoznak. A gyakorlati szakemberek sokkal többször adtak alacsonyabb értékeket, mint a nevelési igazgató-helyettes.

4.3. A kutatás körülményei, benyomásaim

Még mielőtt részletesen elemezném a válaszokat, említést kell tennem a kutatás körülményeiről. Mind a vezetőség, mind a csoportvezetők részéről csak pozitív hozzáállást tapasztaltam. Részletes, nagy terjedelmű (11 oldalas) kérdőívet kellett kitölteniük rövid idő alatt – van, akinek csak egy fél nap állt a rendelkezésére -, mindeközben rengeteg feladatuk volt munkahelyükön. Volt, aki hazavitte, és szabadidejében válaszolta meg a kérdéseket, volt, aki szabadsága ideje alatt. Mégis mindegyiket időben, kitöltve visszakaptam. Ezen körülmények már a kérdőívek tanulmányozása előtt arra utaltak – amelyeket aztán a megkérdezettek válaszaikban meg is fogalmaztak -, hogy elengedhetetlen kritériumoknak tartják a *pontosságot, precizitást, alaposágot, kollegialitást, segítőkészséget*.

4.4. Személyes adatok – életutak

A válaszolók átlag életkora 46.5 év volt, 73 %-ban férfiak. A munkahelyen eltöltött átlagidő 11 év 2 hónap. Itt célszerű ismételtelen megjegyezni, hogy az intézet újjáalakulása óta még nem telt el 15 év. A válaszolók 73 %-a dolgozott korábban a gyermekjólét-gyermekevédelem területén, a szociális ellátórendszerben, illetve a közoktatás valamely intézményében. Az itt eltöltött átlagidő 7 év 3 hónap. Tanárok, tanítók, nevelők, gyermekfelügyelők, szociális munkások, gyámok voltak általános iskolákban, nevelőotthonban, szakképző intézetben, a TEGYESZ-nél, menekülttáborban.

A fentiekből arra lehet következtetni, hogy a válaszolók nem csak a szakmát, de az „életet” is régebben kezdték. Ismereteiket, tapasztalataikat a mindennapok más területéről is magukkal hozták, mely a szakma sikeres műveléséhez elengedhetetlen.

4.5. Motiváció

Munkaválasztás okaként a legtöbben az elhivatottságot, a „segítő” beállítódást jelölték meg. Hátrányos, nehéz helyzetben lévő családokon, gyerekeken szerettek volna segíteni. Megfogalmazódott még a gyerek-szeretet, a családi hagyomány és gyermekkori példakép hatása. Az attitűd tehát meghatározó. Van, aki kihívásnak tekintette, és van, aki számára kiutat jelentett a munkanélküliségből. A további válaszok kiértékeléséből azonban megállapítható volt, hogy a munkához való (tisztességes) hozzáállást a munkaválasztás oka nem befolyásolta.

Azt a kérdést, hogy *mi motiválja őket, hogy munkájukat lelkiismeretesen végezzék*, vagyis mi a „belső hajtóerő”, a válaszolók több oldalról közelítették meg. Egyik: az önbecsülés, önmaguknak, belső igényeiknek, a bennük levő erkölcsi-etikai mércének való megfelelni akarás, az önmaguknak való bizonyítási szándék. Ezzel összefüggésben került megfogalmazásra: a hozzájuk hasonló, tenni akaró team-nek való megfelelni akarás, a munkatársak elismerése. Annak ellenére, hogy a kérdőívben a személyi alkalmasság feltételei között szereplő *szakmai identitás-tudat* (kép önmagunkról, mint sikeres segítőről), valamint az *egészséges (szakmai) hiúság* leghátul szerepeltek, mégis motiváló tényezőként az első helyet kapták.

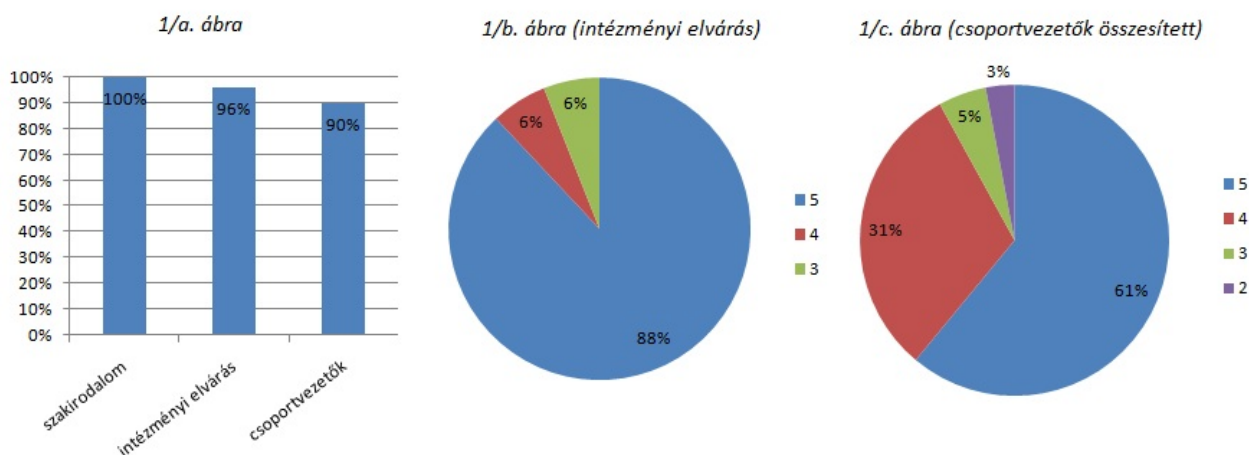
Másik megközelítésként, mint okok: *a munka eredményességében való bizalom* – hit, valamint *annak reménye* szerepeltek, hogy a tervszerű, tudatos, szervezett nevelői munka következtében *a fiatal személyisége megváltozik* és így kerül vissza a környezetébe. Említésre került *az egyén fejlődésének érzékelése*, mely szintén jó érzéssel tölti el a szakembereket. A fiatalok, az elkövetkező generáció számára a *példamutatás, az ismeretek átadása, közvetítése, annak felismerése, hogy azokat a fiatalok elfogadják*, beépül a személyiségükbe. Ezzel függ össze, mint motivációs tényező, *azon érzés, hogy szükség van munkájukra, munkamódszereikre, elméleteikre*.

A harmadik oldalon a humánus, az *emberszeretet, az elhivatottság, a tenni akarás, a segítségnyújtási szándék, a munkának a szeretete* szerepelt. Az összes előbb felsorolt okkal összefüggésben került megfogalmazásra a *felelősségtudat* és a *sikerélmény*. A végén, de nem utolsó sorban, említést tettek arról a tényről is, hogy a szakemberek számára ez egyben a *megélhetést* is jelenti. Ha így nézzük, a katona „zsoldos katona”.

Véleményem szerint erős motivációs tényező *annak tudata, hogy valamit jól* (az egyik legjobban) *csinálunk*, illetve a *tökéletességre, a tökéletes munkára való törekvés*.

4.6. Értékek

- Szakirodalom: 100 %
- Intézményi elvárás: 96%
- Csoportvezetők összesített: 90 %



A szakmai értékeken belül a *diszkrimináció (hátrányos megkülönböztetés) mentesség*, a *kliens elfogadása*, a *különböző népek sajátos jellemzőinek tisztelete* szerepel az első helyeken. A legkevésbé a kliens autonómiája – önálló választásának, döntésének tiszteletben tartását vélték fontosnak, de a munkahely jellegéből adódóan érthető is. Zárt intézetről van szó, ahol az autonómia korlátozva van, illetve a fiatalok korukból, mentális állapotukból adódóan önállóan, felelősségteljes döntéseket nem nagyon tudnak hozni.

A pedagógiai erkölcsi szuperértékek – mint egyéni (személyes) értékek – közül az *emberi élet védelmét*, az *igazság és a kölcsönös szabadság védelmét*, valamint a *testi és lelki egészség védelmét* emelték ki. Ezek az értékek olyan tulajdonságokban, magatartásformákban, fogalmakban manifesztálódnak, mint az *empátia*, *elfogadás*, *tisztelet*, *tolerancia*, *szorgalom*, *önfegyelem*, *önfejlesztés*, *megbízhatóság*, *becsületesség*, *etikai érzék*, *igazságosság*, *közösségi szellem*, *műveltség*. Megfogalmazásra került továbbá a hit és a keresztény erkölcs, valamint a *következetesség* is.

Mindenképpen követendő, átadandó értéknek tekintem a testi, lelki egészséget, az egészség, a természet (állatok, növények) védelmét, az emberi, természeti alkotások tiszteletét, védelmét. A gyermekek védelmét, a jövő generációra való figyelmet. Értéket képvisel számomra a tudás (elméleti és gyakorlati ismeretek birtoklása), az iskolázottság, a *műveltség*. Számomra alapérték az *adott szó – az ígéret betartása!* Munkám során ezekre az értékekre kiemelt figyelmet szentelek.

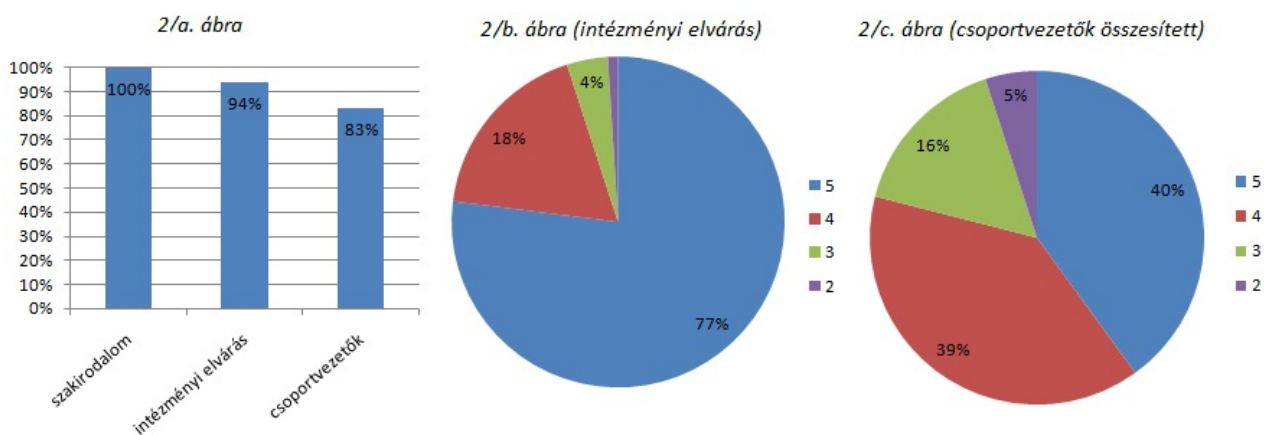
A kérdőívben az értékek vonatkozásában az alábbi sorrend alakult ki:

1. Emberi élet védelme – 100 %
2. Igazság és a kölcsönös szabadság védelme – 98 %

3. Diszkrimináció mentesség – 98 %
4. Testi és lelki egészség védelme – 94 %
5. Kliens elfogadása – 93%

4.7. Ismeretek

- Szakirodalom: 100%
- Intézményi elvárás: 94%
- Csoportvezetők összesített: 83 %



A pedagógia eszközei közül a *tanítási tudás* szükségessége, valamint a *gyakorlati ismeretek* (tapasztalaton alapuló, cselekvés által kipróbált) *alkalmazása* kerültek kiemelésre. A természet- és társadalomtudományok közül a *pedagógia* (neveléstudomány), a *pszichológia* és a *szociológia* lett kiemelve. Ha visszaemlékezünk arra, hogy a szociálpedagógia milyen tudományterületekből lett „összegyúrva”, akkor ezen nincs is mit csodálkozni. A legkevesebb értéket a statisztika és a pszichiátria kapta.

A szociális munka gyakorlati tevékenységének az ismeretalapja közül a *kliens ismerete* (egyéni viselkedés, adaptációs módok) a *kommunikáció módjai* (emberek, rendszerek közötti kapcsolatteremtés ismeretei), az *önismeret* (érzelmi motivációk megértése, felelősségteljes kontrollja) végeztek az élen. A *közösség* fogalma, belső folyamatai, az emberi kapcsolatok szociálpszichológiai, társadalmi változásai (*az ember, mint társas lény, és mikrokörnyezete, ahol él*) lettek még kiemelve. Mélységében kell ismerni továbbá a *szociális munka gyakorlati módszereit* (beleértve a közvetlen szolgáltatás módszereit: *esetmunka, csoportmunka, közösség-szervezés*, valamint a *kutatás* és az *adminisztráció*), a *situációt* – a *kliens problémáját*, valamint az *előzményeket* (korábbi beavatkozásokat, azok eredményeit).

A válaszolók szerint a munkához legkevésbé fontos a szociális segítő szerepének ismerete a szociálpolitika alakításában, illetve a szociális jólétet befolyásoló mozgalmak ismerete. Ugyanígy a sor végét a naprakész ismeretek közül, a számítógép-ismeretek és a cigány – lovári – nyelv ismerete zárta. A számítógép-ismeretek utolsó helye az intézmény elvárásának nem felel meg, és ezzel én sem értek egyet. A csoportokban van számítógép, azt tudni kell kezelni, a nevelőknek jellemzéseket is kell készíteniük.

Az adott szakterülethez/gyakorlati területhez ismerni kell a *szenvedélybetegekkel és szenvedélybetegségekkel kapcsolatos szolgáltatásokat* (alkohol-, kábítószer-, gyógyszer-, játékfüggőség, gyűjtőszenvédelem), a *bűnmegelőzés és a büntetett előéletűek rehabilitációjának módszereit*, továbbá a *gyermek-, ifjúság-, és családjóléti szolgáltatásokat*. Ha visszaemlékezünk a klienskörre – hátrányos helyzetű, szenvedélybeteg, bűnöző életmódot folytató fiatal fiúk – akkor ezen sincs mit csodálkozni.

Az adott intézmény (munkahely) ismereténél a vezetőség részéről elvárás, hogy a dolgozók azt minden tekintetben alaposan átlássák. A gyakorlati szakemberek ezt nem tartják ilyen részletekbe menően fontosnak. Kiemelték az *intézmény lehetőségeinek és korlátainak*, valamint a *kezelési elveinek* az ismeretét. Tulajdonképpen ez határozza meg, hogy milyen eszközökkel és módszerekkel kell és tudnak dolgozni, vagyis befolyásolja a munkájuk karakterét. A legkevésbé fontosnak az intézmény külső kapcsolatainak ismeretét tartották. A „társ” rendszerek intézményei közül elsősorban a *gyermekjólét-gyermekvédelem*, illetve a *büntetőeljárás intézményei* kerültek megjelölésre.

Megjelölésre került a *munkatársak ismerete*, hiszen a munka team-munka, csoportmunka. Feltétel nélküli segítségük elengedhetetlen.

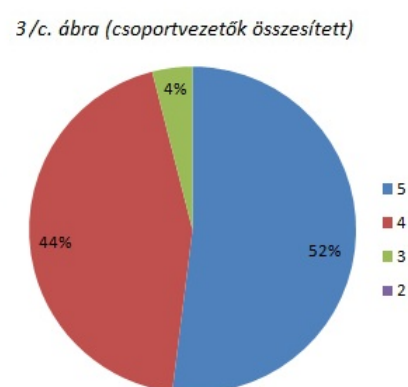
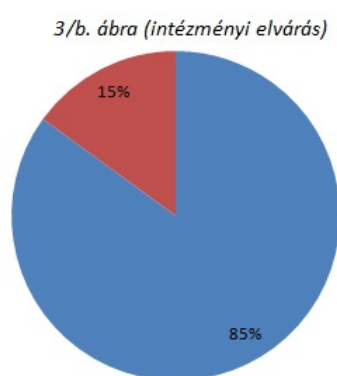
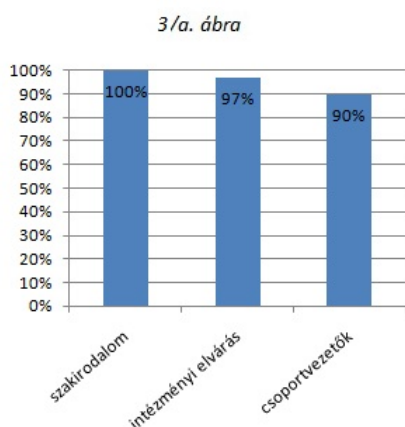
Véleményem szerint ehhez a munkához nagyon fontos a *tinédzserek ismerete*. Amint azt korábban már érintettem: tisztában lenni életkori sajátosságaikkal, érdeklődési körükkel, életmódjukkal – divat, öltözködés, zene, szabadidő-eltöltés, sport, szórakozás, szubkultúrák, nyelvhasználat stb. Nem árt továbbá, ha ismerjük az *alvilági, bűnöző életformát* (a bűnözők gondolatvilágát, késztetéseiket, szokásaikat, nyelvezetüket stb.), hiszen a fiúk nagy része ebből a körből kerül be, és nagy eséllyel ide jut vissza. A katona harcolni eredményesen csak akkor tud, ha tanulmányozza, ismeri az „ellenséget”.

A kérdőívben az ismeretek tekintetében az alábbi sorrend alakult ki:

1. Pedagógia – 100 %
2. Tanítási tudás szükségessége – 98 %
3. Kliens ismerete – 98 %
4. Gyakorlati ismeretek – 94 %
5. Kliens problémájának ismerete – 94 %
6. Előzmények (korábbi beavatkozások) ismerete — 94 %
7. Pszichológia – 93 %
8. Kommunikáció módjai – 93 %
9. Önismeret – 93 %
10. Közösség fogalma, belső folyamatai – 93 %
11. Az ember, mint társas lény, és mikrokörnyezete – 93 %
12. Intézmény (munkahely) lehetőségei és korlátai – 93 %
13. Intézmény (munkahely) kezelési elvei – 93 %

4.8. Készségek, képességek

- Szakirodalom: 100%
- Intézményi elvárások: 97%
- Csoportvezetők összesített: 90%



A személyi alkalmasság feltételei közül elől szerepelt a *hitelesség* (viselkedésben is), a *kitartás*, a megszerzett, tanult *ismeretek gyakorlati alkalmazásának képessége*, a *saját személyiség használatának képessége*, a *magabiztosság*, a *hatékonyság*, a *hivatástudat*, valamint az *önfejlesztésre önképzésre, tanulásra való készség*.

A legkevesbé fontosnak a válaszolók az elméletek, érték-koncepciók használatának készségét, az *elméleti alapok egybevetésének képességét a gyakorlattal*, a *kíváncsiságot* és az egészséges (szakmai) hiúságot tartották.

Ezzel én nem értek egyet. Mivel a kutatásom is bizonyítja, hogy az elméletek igenis fontosak, ezért nélkülözhetetlennek tartom az igényes, professzionális szakmai munkához. Viszont ezen ismereteket át kell tudni tenni a gyakorlatba, nem önmagukért vannak. A tanulásra való készség szorosan összefügg az ismeretlenhez, újhoz való pozitív hozzáállással. Mondhatjuk akár *rugalmasságnak is*. Ennek pedig feltétele a kíváncsiság. Ahhoz, pedig, hogy munkánkat magas szinten végezzük, elengedhetetlen belső készítés az *egészséges szakmai hiúság*. Ez egyébként összefügg a kollégáknak megfelelni akarással, ami a válaszolók számára az egyik motivációs tényezőt is jelenti. Tehát mégis fontos számukra a szakmai hiúság!

A munka során nap, mint nap, többféle, várt és nem várt problémát kell megoldani. Ezekre alternatívákat, forgatókönyveket kell kidolgozni. A helyzet határozza meg, hogy ezek közül melyiket alkalmazzuk. A válaszolók szerint a sikeres munkafolyamat feltételei – az előbbihez szorosan köthető –, *döntésképeség*, a kiválasztott alternatíva (*terv*) *végrehajtásának képessége*. További nélkülözhetetlen képességként lett megjelölve a *kommunikációs-, kapcsolatteremtési készség*, ezen belül a *kérdezés készsége*, a *magyarázat készsége*, valamint a *figyelni tudás* (szavakra, testbeszédre, érzelmekre).

A pedagógiai képességek közül a *csoport, illetve egyéni munka irányításának készsége*, a *gyors helyzetfelismerés*, a *konstruktív helyzetalakításnak a képessége*, a tudatos, a helyzetet elemző, *gyors döntések meghozatalának készsége*, az *együttműködés igénye és képessége* a diákokkal, kollegákkal, szülőkkel – lett kiemelve.

Az altruisztikus (önzetlen, áldozatkész) viselkedés jellemzői közül az *előítélet-mentesség*, az *együttműködésre (kooperációra) való készség* és annak készsége lettek elől említve, hogy a *különböző kultúrájú klienseket megértsük, illetve magunkat meg tudjuk értetni velük*.

A munka során elengedhetetlen, hogy önmagunkra is figyeljünk. Meg kell tudni magunk védeni a minket ért negatív hatásokkal szemben, megelőzni a fásultság, érdektelenség érzését, a kimerülést – kiégést. Ezért nélkülözhetetlen, hogy a segítő önmagára irányuló készségekkel is rendelkezzen.

Ezek közül a legfontosabbak: *a (külső, vagy belső) konfliktusok feldolgozásának képessége, a belső egyensúly megóvásának képessége, a személyes (magánélettel kapcsolatos) határok fenntartásának képessége.* Az önvédelem képességei közül meg kell említeni, a pontos szabályok, elvárások megfogalmazásának, betartásának, betarttatásának képességét, a megfelelő munkahelyi légkör kialakításának képességét, valamint a stressz-kezelés képességét. A kiegészítő kérdéskörét tárgyaljuk majd később is, például az érzések témakörnél.

A válaszolók megemlézték továbbá a következetességet, a mértéktartást, az *arányosság betartásának képességét* a döntések meghozatala alkalmával. A *komplexitást* (a hihetetlen sokrétű szakmai repertoár alkalmazásának képességét), illetve *önmagunk elfogadtatásának képességét* (a tanítványokkal, kollégákkal), illetve, hogy *képesek legyünk a fiatalokkal megértetni, a jó csoportlégkör lényegét, szükségességét.* Amint azt korábban már érintettük, az intézetben folyó munka ugyanis csoportmunka. A szocializációs tevékenység alapja pedig – megtanítani az „együtt melletti életet”.

Véleményem szerint nagyon fontos a *hatni tudás képessége* (másokra, fiatalokra), illetve *annak képessége, hogy követendő példának, respektábilis személynek tudjunk lenni* a fiatalok számára.

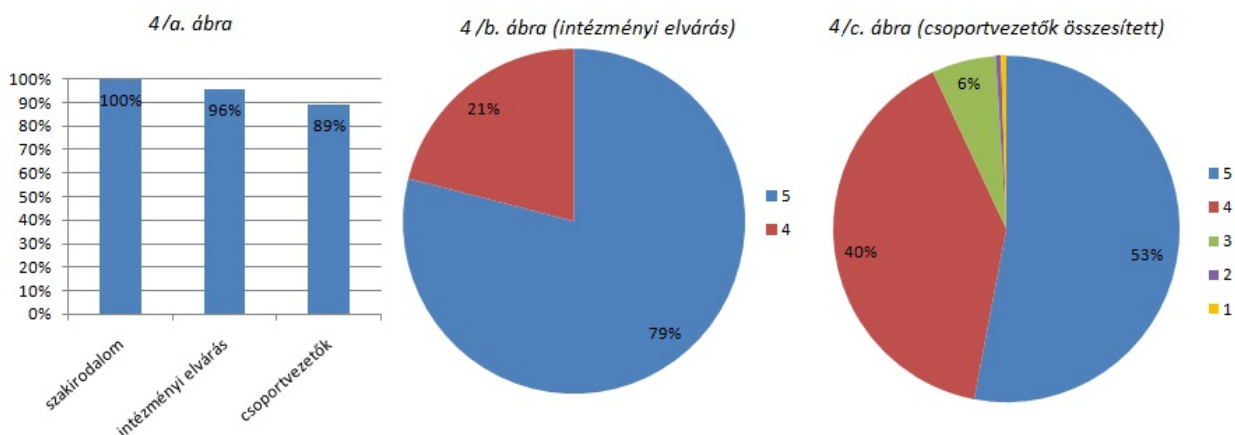
A kérdőívben a készségek, képességek vonatkozásában az alábbi sorrend alakult ki:

1. Döntésképeség – 100 %
2. Csoport, illetve egyéni munka irányításának készsége – 100 %
3. Hitelesség (viselkedésben is) – 98 %
4. Kommunikációs-, kapcsolatteremtési készség – 98 %
5. Pontos szabályok, elvárások megfogalmazása, betartása, betarttatása – 98 %
6. Megfelelő munkahelyi légkör kialakításának képessége – 96 %
7. Kitartás – 96 %
8. Gyors helyzetfelismerés, a konstruktív helyzetalkotásnak a képessége – 96 %
9. Megszerzett, tanult ismeretek gyakorlati alkalmazásának képessége – 96 %
10. Végrehajtás képessége – 96 %
11. Kérdezés készsége – 96 %
12. Magyarázat készsége – 96 %
13. Saját személyiség használatának képessége – 96 %
14. Magabiztosság – 95 %

15. Hatékonyság – 95 %
16. Hivatástudat – 95 %
17. Önfelkészítésre önképzésre, tanulásra való készség – 95 %
18. Figyelni tudás (szavak, test, nyelv, érzelmek) – 95 %
19. Előítélet-mentesség – 95 %
20. (Külső, vagy belső) konfliktusok feldolgozásának képessége – 95 %
21. Tudatos, a helyzetet elemző, gyors döntések meghozatalának készsége – 95 %
22. Együttműködés igénye és képessége a diákokkal, kollegákkal, szülőkkel – 95 %
23. Együttműködési (kooperatív) készség – 93 %
24. Belső egyensúly megőrzésének képessége – 93 %
25. A személyes (magánélettel kapcsolatos) határok fenntartásának képessége – 93 %
26. Stressz-kezelés képessége – 93 %
27. Különböző kultúrájú kliensek megértése, magunk megértetése velük – 93 %

4.9. Tulajdonságok

- Szakirodalom: 100%
- Intézményi elvárások: 96 %
- Csoportvezetők összesített: 89 %



A válaszolók szerint a szociálpedagógus legyen *magabiztos, toleráns és türelmes*. Véleményük szerint, a szociálisan kívánatos tulajdonságok közül, a munka eredményes elvégzéséhez a legkevésbé szükséges, hogy elégedett, társkereső és fesztelen legyen. A kedvelt pedagógiai tulajdonságok közül *rendelkezzen pedagógiai érzékkel*, legyen *határozott, toleráns, igazságos, tudjon tanítani*, legyen *példamutató*, valamint *rendelkezzen hivatástudattal*. Kevésbé tartják szükségesnek, hogy kedves és sportos legyen.

Megemlítették továbbá, hogy rendelkezzen *sugárzó magabiztossággal*, legyen *céltudatos* és jellemezze mentális egészség.

A fesztelenség alacsony értékével nem értek egyet. Ha a *fesztelenség* alatt a könnyed, oldott, informális viselkedést értjük, mely ellentétes a formális, merev, szertartásos jellegűvel, akkor elengedhetetlennek tartom a munka szempontjából (meg amúgy is). Nem azonos a linkséggel, hebehurgyasággal, a megbízhatatlansággal, és főleg nem a szabályok áthágásával. Alkalmas, a fiatalokban amúgy is hatalmas mértékben felhalmozódott feszültségek oldására. Egyik *eszköze a humor*, ami szerintem szintén nélkülözhetetlen. A cinkosság érzetét kelti, mely következtében az, az érzés erősödik bennük, hogy a felnőtt értük, és nem ellenük van. Az elfogadáshoz, mely a munka egyik alapja pedig ez elengedhetetlen.

A sportossággal is hasonló a helyzet. A fiatalok érdeklődése ugyanis főleg a mozgásos tevékenységek felé tendál. Hatni akkor tudunk rájuk, ha részükre követendő példák tudunk válni. Ehhez, viszont olyan dolgokban is ügyesnek kell lennünk, amelyek számukra értékek. Ez pedig a mozgásos tevékenységekben való ügyesség is, mely azonos a sportossággal. A sportosság mentális, lelki fittséget is takar, mely a kreativitás, a gyors döntésképeség, a nagy munkabírási feltétele is, a kiegészítés megelőzésére felírható „*orvosság*” – a katona gyógyszeres-ládája.

A kérdőívben a tulajdonságok tekintetében az alábbi sorrend alakult ki:

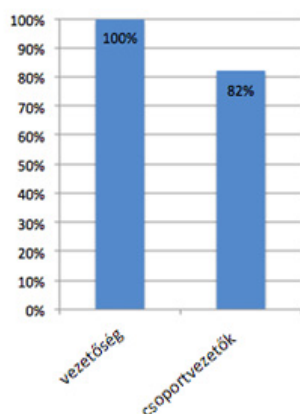
1. Pedagógiai érzékkel rendelkező – 100 %
2. Határozott – 100 %
3. Igazságos – 98 %
4. Példamutató – 96 %
5. Tanítani tudó – 96 %
6. Magabiztos – 96 %
7. Toleráns – 96 %
8. Türelmes – 95 %
9. Hivatástudattal rendelkező – 94 %

4.10. Kiegészítés

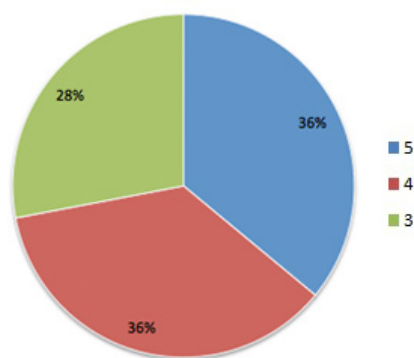
A kiegészítés megjelenésének esélye az intézményben:

- Intézmény-vezetőség szerint: 100 %
- Csoportvezetők szerint: 82 %

5/a. ábra (A kiegészítés veszélye az intézményben)



5/b. ábra (A veszély megoszlása a csoportvezetők szerint)



A vezetőség szerint a kiegészítés oka a túlterheltség. A kiegészítés megelőzését – a különböző tünetek alkalmazottak körében történő megjelenésének késleltetését, formáinak enyhítését, elkerülését két szinten látják. Az egyén szintjén a megoldás az aktív pihenés, kikapcsolódás, a rekreáció. Elismerik, hogy intézményi szinten a vezetőségnek is van felelőssége, feladata. Biztosítani kéne a dolgozók számára évente legalább egy alkalommal olyan 3-4 napos csapatépítő tréninget, ami mozgással és pihenéssel is egybekötött. A másik megoldást az lenne, hogy gyakrabban kéne (és nem csak kényszerből) átstrukturálni a team-eket, mely vérfrissítést eredményez, aminek következtében megváltozna a munkahelyi légkör.

A csoportvezetők a kiegészítés okának nem csak a túlterheltséget nevezik meg. Megemlítik, hogy a rengeteg, felelősségteljes munka alacsony fizetéssel jár, az anyagi megbecsülés hiánya mellett vezetőik erkölcsi megbecsülését sem élvezik. A munkahelyi légkört rontja a kollegák rivalizálása, ahelyett, hogy baráti kapcsolatok alakulnának ki közöttük.

A megoldást a válaszolók ugyanazon a két szinten látják. Az intézet részéről: több anyagi juttatás (fizetés, jutalom stb.), hogy a dolgozóknak legyen pénzük aktív pihenésre, szabadidejüket ne a másodállásban végzett munka töltse ki. A túlterhelt (egyszemélyes, hétvégi) szolgálati beosztásokat meg kéne szüntetni, de ugyebár ehhez is pénz kell.

Amihez viszont nem, csupán szemlélet kérdése: megfelelő munkafeltételek – munkamódszerek, jogkörök biztosítása, engedélyezése. A vezetőség részéről gyakorlatiasabb, rugalmasabb gondolkodás. Az intézményi, minisztériumi, szakmai elvárások, a jogszabályi háttér gyakran élet-idegenek, az elmélet távol áll a gyakorlattól, mely a hatékony munkát lehetetlenné teszi, ezáltal elkeseredettséget, feszültséget keltve a gyakorlati szakemberekben. Igényként szerepel a vezetőség szemléletváltására – emberségesség a felnőttel, kollégával szemben is, nem csak a gyerekkel. Dicséret, az előbb említett erkölcsi elismerés – „két jó szó”, Az elismerés a munka, az eredményesség, és ne személyes érdekek, összefonódások, magánéleti kapcsolatok alapján történjen.

Akár csak a vezetőségnél, itt is lehetséges megoldásként lett megemlítve a kollégákkal való munkán kívüli együttlétek szervezése. A vezetőség szervezzen továbbá munkatársai részére folyamatosan személyiségfejlesztő (AVP – erőszak kezelési, autogén – stressz oldó/relaxáló, burn out – kiégést megelőző) tréningeket, szakmai továbbképzéseket, szupervíziót, terepgyakorlatot más szakemberekkel, pszichológusokkal. Elhangzott továbbá, hogy az intézet más szakembereinek (pl. a pszichológusoknak) nagyobb mértékben kéne segíteni a nevelőket, gyermekfelügyelőket a gyerekekkel folyó munkájukban.

A csoportvezetők a kiégés kezelésének másik területét szintén önmagukban látják. A vezetőség által is említett *szabadidő tudatos, hasznos eltöltése*, hétvégeken, szabadságokon is. A továbbiak: *a magánélet tudatos elzárása a munkától*, tudni kell ”kimenni a kapun”. *Önismeret, belső egyensúly keresése*, bennünk lévő erő erősítése, *önmagunk folyamatos képzése*. A *Hit*. Hit önmagunkban, hit Istenben.

Tudni kell örülni apróbb sikereknek a munkában, például azt látva, hogy a gyerek fejlődik. Végül, de nem utolsó sorban megemlítették, amit én a legfontosabbnak tartok és korábban már beszéltem róla: *megtalálni a munka szépségét, úgy alakítani a mindennapokat*, a fiatalok programjait, szabadidős tevékenységeit, *hogy a felnőtt is jól érezze magát* azok eltöltésében.

Végül meg kell jegyezni, hogy mindehhez elengedhetetlen a tartalmas magánélet, a *biztos családi háttér*.

4.11. Szokások

Fontos, hogy szokásainkat időnként „felülvizsgáljuk”, a betokosodott, idejét vesztetteket szelektálni kell!

Ez a naprakészség, a változásokhoz való folyamatos igazodás, a megújuló kihívásoknak való megfelelés feltétele. Lényeges a *rendszeresség*, kialakítani a fiatalokban szokások tekintetében a rendszeresség iránti igényt. Ha a személyiség formálását tűztük ki célul, ahol a munkának az alapja a személyes példamutatás, akkor fontos tényező, hogy a *káros szenvedélyektől mi is mentesek* legyünk.

Én fontosnak tartom a *rendszeres testmozgást, egészséges étkezést*, szabadidő tekintetében a *sportesemények figyelemmel kísérését, a zenehallgatást*. Az utóbbiak alkalmasak arra, hogy pozitív energiákkal töltsenek fel, élményhez juttassanak.

4.12. Szükségletek

A válaszolók az alapvető testi szükségletek kielégítésére való tanítás fontosságát emelték ki. Amint arról korábban már volt szó, sok fiatal bekerülésénél ez hiányosság. Fontos még a *munkához szükséges anyagi és tárgyi feltételek megléte*, illetve a *jó együttműködés* a segíteni akaró kollegákkal, vezetőkkel, tanítványokkal. Szerintem lényeges szükséglet, az előbb említett *testmozgás*, az (egészséges, hatékony) *pihenés – szórakozás*, a munkától elkülönült *magánélet*.

4.13. Hajlamok

A munkához a *pedagógusi hivatásra való hajlam* elengedhetetlen. Szerintem a *vezetői hajlammal* is ez a helyzet. A fiatalok csoportjának a felnőttek a formális vezetői, a munkát tudni kell irányítani.

4.14. Érzelmek, érzelmi érettség

A válaszok között az *egyének problémáival való azonosulás*, önmagunk és társaink *elfogadása* lett megemlítve. Fontos *érezni az emberek, a munka ritmusát, a segítőkészséget. Élvezni a jelent és a munkát*. Az érzelmek tekintetében lényeges elem a *kiegyensúlyozottság*, valamint a *humor*. A humorosság a kedvelt pedagógiai tulajdonságok között az alacsonyabb átlagértékűek között szerepel, de én nagyon fontosnak tartom. Erről korábban már beszéltem.

Szóba került, hogy *az érzelmek kinyilvánítása veszélyes is lehet* – vakvágányra téríthet, mely eltorzult munkavégzést eredményezhet. Ilyen a túlzott mértékű empátia, valamint az indulatosság, a munka és a magánélet keveredése, keverése – határainak be nem tartása.

A kiégés kapcsán erről már volt, és mivel az érzelmek és a kiégés kapcsolata a munka eredményessége – a „katona egészsége” – szempontjából az egyik legfontosabb kérdés, még lesz is szó!

Szerintem nagyon fontos megtanítani a fiatalokat a szeretetre. Szeretni családtagjainkat, barátainkat, embertársainkat, a természetet, az állatokat, növényeket. Sokuk nem tudja mit jelent a szeretet, nem kaptak, nem is adtak, vagy nem érzik, hogy kaptak. Intézetekben nőttek fel, tele negatív érzésekkel. Lényegesnek tartom a *butaság, műveletlenség, gonoszság, rosszindulatúság elutasítását*, és ennek hangoztatását. Kellenek a *negatív érzések* is, ez az empátia egyik feltétele. A segítőerő forrásai között szereplő, *saját életben átélt szenvedésre* a válaszolók az egyik legalacsonyabb értéket adták, én ezzel, a fentiek miatt nem értek egyet.

4.15. Késztetések

A „*jóra való törekedés*” a legfontosabb. Az arra való törekedés lett még megemlítve, hogy a fiatalok hiányos ismereteik pótlására, az újakat befogadják.

Szerintem fontos késztetésnek, igazi hajtóerőnek kell lenni, az *önmagunknak való megfelelés*, a „*jónak lenni*” érzése, annak érzése, hogy „az ügy érdekében én mindent megtettem”, az *önmegvalósítás*, a *sikeresség érzése*. A megfelelő érzések és késztetések nagyban hozzájárulnak a kiégés érzésének megelőzéséhez, elkerüléséhez, vagy enyhítéséhez. Az önvédelem eszközei, a katona „golyóálló mellényét” képezik.

4.16. Rutinok

A válaszolók ezzel kapcsolatban elmondták, hogy fontosak a régi, jól bevált rutinok („cselekvési forgatókönyvek”) sémák, alkalmazása, valamint újak kialakítása. Alkalmazásuk a megszokottság, nyugalom érzését keltik, biztonságot nyújtanak. Felhasználásuk azonban nem lehet automatikus, ugyanis a rutinból való cselekvés hibákat rejt. Nincs két teljesen azonos eset, ezért csak irány lehet. Lehet csapda is, mert tompul a figyelem. Konkrétan az egészséges „*húzd meg- ereszd el*” – *elv alkalmazása* lett megemlítve, mely a pedagógia egyik alapeszköze. Ezt én is nagyon fontosnak tartom. A *pozitív és negatív dolgokra való azonnali reagálást*, azok megbeszélését, majd a jutalmazást, vagy annak visszavonását, illetve az elmarasztalást. Az *arányosság és a méltányosság* nagyon fontos, esetenként a *nagyvonalúság* alkalmazása – a büntetéstől való eltekintés. A gyerekekkel együtt dolgozni, bizalmát kialakítani, megtartani csak így lehet.

4.17. Attitűdök

Egyes vélemények szerint a személyiség leglényegesebb alkotóeleme, ezen keresztül szűr át (akár tudatosan, akár akaratlanul) a pedagógus minden nevelői „mondandót”. Hogy milyen értékeket, ismereteket preferálunk, milyen készségek kialakítását helyezzük előtérbe a fiatalokkal történő munka során, attitűdjeink alapvetően határozzák meg. A válaszolók fontosnak tartották az *értékek helyes felismerését*, megítélését, a *helyes értékítéletek meghozatalát*. Lényeges az *újra való nyitottság*, mert széles látókörre van szükség. Említésre került a kollegákkal való szakmai együttműködés – *kollegialitás*, mint szükséges szakmai attitűd.

4.18. Szerepek

A munkához elengedhetetlen a változatos, erősen szituációfüggő és arányos mértékű szerepjátszás. A fiatalokkal foglalkozó összes felnőttnek színészi adottságokkal kell rendelkezniük. Szükséges a munkát segítő, hatékony szerepvállalás, ahol figyelni kell a kompetenciahatárok betartására. A felnőtt munkája során mintát nyújt a fiataloknak, ami vonatkozik azon szerepekre is melyeket életük során jelenleg is be kéne tölteniük, illetve amelyeknek majd később kell megfelelniük. Az elégtelen szocializáció következtében itt hatalmas hiányosságok vannak. Pótolni kell a fiatal korábbi környezetét is. *A felnőtt a fiatalnak az apja, nagytestvére, barátja, vezetője, tanácsadója* is egyben. Ezeket a szerepeket tudni kell mind eljátszani – mégpedig *hitelesen!*

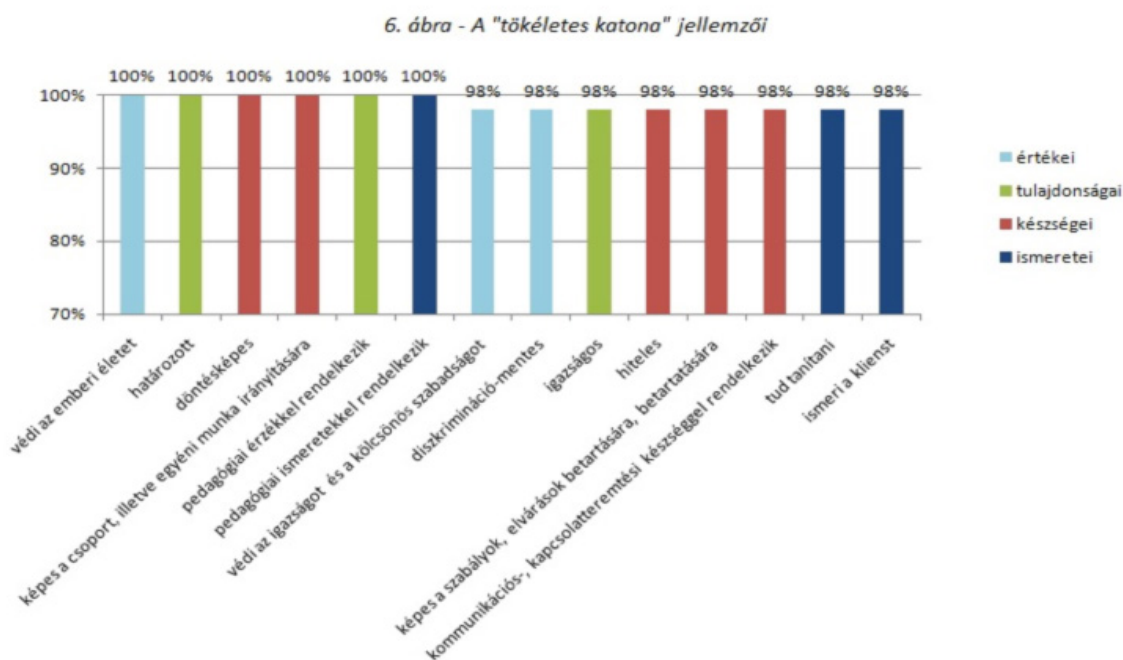
4.19. Személyiségvonások

Megjegyzésre került, hogy a speciális feladatra irányuló rátermettség, elsősorban az „ösztön én”-re alapul, ez jelentheti akár a pedagógiai érzéket is, amiről a kívánt tulajdonságok kapcsán korábban márt volt szó. Fontos a *gyorsaság, hatékonyság*, illetve a *pszichikailag hatni tudás* is nagy fegyvertény egyes esetekben.

Szerintem elengedhetetlen személyiségvonásnak kell lenni a *kitartásnak, lelkielőzékenységnek* – a régi dolgok változtatásához, az (akár a többszöri, folyamatos) újrakezdéshez. Fáradtan, elcsigázva kimászni a pöcegödörből, sáros arccal, sebzetten felállni, majd összeszorított fogakkal szembenézni, saját félelmeinkkel... és az egész világgal. A katona a csatából megverten – akár a büszkeségét is hátra hagyva – egyedül is hazatér, hogy nem sokkal később harcra készen teljes fegyverzetben, újra visszatérjen.

A fiatalosság, dinamizmus, az erős, sportos fizikum nagyban segíti, megkönnyíti a munkát. Az ilyen megjelenésű, kisugárzású személy sokkal könnyebben tudja elfogadtatni magát a fiatalokkal, sokkal könnyebben tud hatni rájuk. Ami más felnőtt számára megoldhatatlan feladatnak látszik – mint például a rend, fegyelem, tekintély fenntartása -, az számára természetes, akadálymentes. Ennek okát az előbb érintettük. A fiatal fiúk az erőt, ügyességet tartják értéknek, az ilyen tulajdonságokkal rendelkező felnőttet tartják példaképnek, azzal szeretnek, tudnak azonosulni, az ő szeretetét, elismerését szeretnék kivívni.

4.20. A „tökéletes katona” jellemzői



A kérdőív kitöltése alapján az intézmény vezetősége, valamint a gyakorlati szakemberek az alábbi kritériumokat tartották a legfontosabbaknak:

1. Védi az emberi életet – 100 %
2. Határozott – 100 %
3. Döntésképes – 100 %
4. Képes a csoport, illetve egyéni munka irányítására – 100 %
5. Pedagógiai érzékkel rendelkezik – 100 %
6. Pedagógiai ismeretekkel rendelkezik – 100 %
7. Védi az igazságot és a kölcsönös szabadságot – 98 %

8. Diszkrimináció-mentes – 98 %
9. Igazságos – 98 %
10. Hiteles – 98 %
11. Képes a szabályok, elvárások megfogalmazására, betartására, betartatására – 98 %
12. Kommunikációs-, kapcsolatteremtési készséggel rendelkezik – 98 %
13. Tud tanítani – 98 %
14. Ismeri a klienst – 98 %

Ha figyelmesen átnézzük a felsorolást és kivesszük belőle a pedagógiával kapcsolatos kritériumokat, akkor olyan felsorolással találkozunk, melyek a filmbéli jófiúk és hősök, valamint a tényleges katonák legfontosabb jellemzői.

Tehát a szociálpedagógus valóban katona!

Katona a boncasztalon: ha kialszik a láng!

Kiegészi szindróma: a foglalkozási megterhelések, stresszek következtében kialakuló teljes érzelmi kimerülés. Kifáradás, mely letöréssel, érdeklődés-vesztéssel jár. A kiegész a lélek betegsége, de lehetnek testi tünetei is. A kiegész előidéző okok: az erős érzelmi igénybevétel, a határok túl rugalmas kezelése, valamint az indulatok kezelésének speciális volta.

Amint azt korábban már többször említettem, munkánk eszköze: mi magunk, saját személyiségünk. Így vigyáznunk kell annak állapotára. A legsérülékenyebb pontunk, nem a testünk, hanem a lelkünk. Szenvedések, tragédiák mindenfelé, melyek érzelmileg megérintenek. Magánéleti problémáink fokozzák a bennünk felgyülemlett feszültséget. Az otthoni gondokat a munkába temetkezve szeretnénk feledni, a munkahelyiekét pedig otthon. Sokszor nincs menekvés. Cseberből, vederbe.

A füst az élet szélviharában persze viasszáll. Mi is úgy érezzük magunkat, ahogy munkánkat elvégeztük. Tehát személyiségünk nemcsak mások megsegítésére szolgál, hanem önmagunk – testünk és lelkünk – védelmére is. Jean-Claude Van Damme, a filmbéli tökéletes katona, ... nem volt tökéletes. Tettein felülkerekedtek érzelmei. Legyőzték őt. Ebből kifolyólag nem úgy „működött”, mint ahogy kiképzői szerették volna.

A szociálpedagógusnak is – mint a katonának - leggyengébb fegyvere, legsebezhetőbb pontja: érzelmei. Ha minden más személyiség-jegye „tökéletes”, de érzelmeivel bánni nem tud, sérülni fog, munkáját nem tudja jól ellátni. Árthat önmagának, társas, magánéleti kapcsolatainak. Alkalmatlan lehet szerepeinek ellátására. Ez pedig sem neki, sem környezetének, nem jó. Ez vezethet kiégéshez: személyiségének részleges, vagy teljes megsemmisüléséhez.

Gyakori a kiábrándultság-érzés, csalódás. Ennek oka, hogy kevés a sikerélmény. A segítő szakmában a siker legtöbbször nem rajtunk - ügyességünkön, kitartásunkon, felkészültségünkön – múlik, hanem egyéb számos körülményen, melyet befolyásolni nem tudunk. Vagy legalábbis így érezzük.

Munkánkhoz segítséget nem nagyon kapunk, hiszen mi magunk vagyunk a segítség. A kliens olyan-amilyen. Sokszor buta, tudatlan, közönyös, nem együttműködő, esetleg rosszindulatú, a segítő szándéknak ellenálló. Magától semmit nem akar megtenni, állandóan felügyelni kell. Úgy tűnik, alig, de legtöbbször semennyire nem halad előre.

Munkánkat, és így magunkat is sokszor feleslegesnek érezhetjük. A katona, akárcsak Cervantes Don Quijotéje, szélmalom-harcot vív. Környezetünk is gyakran lehet ilyen, akár velünk szemben is elítélő. Anyagi helyzetünk, kevés társadalmi megbecsülésünk rossz érzéssel tölthet el.

Próbáljuk megadni a munkánk szépségeit, úgy alakítani feladatainkat, hogy mi is jól érezzük magunkat benne. Ha nem tudunk kapcsolódni, érzelmileg feltöltődni, pihenni - feledve a gondokat, számunkra elégtelen a minket ért sikerélmény, valamint sehogy sem sikerül örömet lopni munkánkban, ...lassan, észrevétlenül felőrlődünk. A test és a lélek kimerül.

Kiégünk!

Ilyenkor megjelenik életünk újabb kliense, ... mi, magunk.

„In Memoriam”

(Összefoglalás)

A szakirodalmak, valamint a kutatási eredmények összehasonlítása következtében arra a megállapításra jutottam, hogy a szociálpedagógussal szembeni szakirodalmi – elméleti elvárások 96-97 %-ban egyeznek az intézményi elvárásokkal. A kritériumok szükségességének tekintetében a gyakorlati szakembereknek kb. 10 %-ban más véleménye van.

A különbségek tehát nem nagyok. Azok abból adódnak, hogy míg a szakirodalom a szociálpedagógusokkal szembeni elvárásokat általánosítja, az összes lehetséges működési területnek megfelelően, addig a gyakorlati szakemberek csak a saját tevékenységük szempontjából vizsgálják. Az eltérések a specializálódásból adódnak. A szükséges ismeretek kérdésében megjelenő még nagyobb eltérést is ennek tulajdoníthatjuk. Ha belegondolunk, az eltérések csekély volta nem meglepő. A tudományterület elméleti ismeretalapja ugyanis a gyakorlatból származik. Korábbi gyakorlati tapasztalatok, megfigyelések gyűjteménye, leírása, azok elméleti fejtegetései, azokból levont következtetések. Legtöbbször a könyvek, cikkek, tanulmányok szerzői maguk is gyakorlati szakemberek.

Az ismeretek tekintetében mindenképpen elmondható, hogy a szociálpedagógusok képzésük során (legalábbis a javítóintézet tekintetében) megkapják azokat, melyekre munkájukhoz szükségük van. Ennél még többet is, de ennek így kell lennie, hiszen más területen dolgozóknak meg más ismeretekre is szükségük van. A szakma etikai elvárásait pedig mindenki úgyis (a saját személyiségéből kifolyólag) a benne kialakult értékei, beállítódásai, meggyőződése, hite, érzései alapján fogja végezni. A készségek taníthatóak, gyakoroltathatóak, de ezek úgyis a munka során fognak kikristályosodni. Van, aki már rendelkezett a legtöbbjével a főiskola megkezdése előtt is, illetve vannak olyanok, akik később sem fognak, dolgozhatnak akár mennyi ideig.

Egy biztos. Az általunk tanultak befolyásolni fogják egész életünket. Nem csak ismeretekkel gyarapodunk. Azok ugyanis megváltoztatják értékrendszerünket, olyan képességek birtokába jutunk, amikkel addig hadilábon álltunk. Megerősödünk. A katona kiképzésének pedig ez a célja.

Szomorú tény, hogy a devianciák, a bűnözés, a bűnözővé válás elleni harcban az intézet, és azon keresztül a szakma - a felhalmozott hatalmas elméleti tudás és összegyűjtött gyakorlati tapasztalatok ellenére - alul marad. Lehet bármennyire is tökéletes a katona, képezheti végtelenségig önmagát, illetve végezheti professzionális módon munkáját, nagyon kevés azon fiatalok száma, akik utoljára kerülnek a büntető-eljárás valamely szervének látókörébe.

Ha a „tökéletesség” alatt a kompetensséget, a szakmai kompetenciát értjük, aminek pedig feltétele a segítségben, mint szakmai tevékenységben való sikeresség, akkor a katona erején, szándékán felül sem tud tökéletes lenni! A szakmai megítélésben ugyanis a sikeresség alatt a hatékonyságot és az eredményességet értjük, ami a javítóintézet esetében kismértékű.

Az intézetbe való visszakerülés évek óta csak 4 %-os, de ennek az, az oka, hogy a bűnismétlés, majd a lebukás következtében a fiúkat a bíróság valamelyik büntetés-végrehajtási intézetbe helyezi el. Vagy azért, mert már nem látja esélyét javítóintézeti keretek közötti „javulásnak”, vagy pedig azért, mert megközelítette, vagy el is érte a felső (19 éves) korhatárt.

A fiúk nagy része a velük való következetes munka eredményeként valóban sokat változik. Persze a jövőjükre vonatkozóan idebent fogadkoznak, páran talán komolyan is gondolják, de a régi közegbe visszakerülve „elfelejtik” az itt tanultakat. A gyerek személyisége hosszútávon végül mégsem változik. Vagy változik, de a devianciák megmaradnak. A végén mégiscsak bűnöző lesz, vagy marad.

Sajnos meg kell állapítani, hogy az intézet nevelő ereje nem ér fel a fiatalokat kinti életükben érő negatív hatásokkal. A devianciákkal fertőzött, rosszul funkcionáló családok - ha egyáltalán vannak -, a továbbra is elviselhetetlen életkörülmények, a baráti kör, és a média negatív hatása erősebb! A katona háborút nem, legfeljebb apróbb csatákat tud nyerni. Ugyanis hatalmas a túlerő. Ez van.

Akárcsak a fiúk kikerülésüket követve, úgy mi is visszatérhetünk a kezdetekhez. Vissza, dolgozatom legelejéhez – kezdőmondatához. Mely, kissé keserűen, talán valamelyest cinikusnak is tűnően, de higgye el kedves olvasó, legtöbb esetben a valóságot objektíven szemléltetve jellemzi a klienskör és környezete esetében, a fejekben és lelkekben lévő állapotokat.

Teljes sötétség...

A lőszerraktár: felhasznált irodalom

Hazai szerzők

1. ***Ballér Endre (2003):*** A tanterv. In: Didaktika – Elméleti alapok a tanítás tanuláshoz 2003. Szerk.: Falus Iván, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 191-218. o.
2. ***Falus Iván (2003):*** A pedagógus. In: Didaktika – Elméleti alapok a tanítás tanuláshoz 2003. Szerk.: Falus Iván, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 79-101. o.
3. ***Hardi Emília (1992):*** Mit tanuljon a szociális munkás? Esély. 1992/5. 95-97. o.
4. ***Jankó Judit (2009):*** Szociális szakértelem az iskolában – iskolai szociális munka. In: Az iskola szocializációs funkciói 2009. Szerk.: Bábosik István – Torgyik Judit, Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 71-82. o.
5. ***Kotschy Beáta (2003):*** Az oktatás célrendszere. In: Didaktika – Elméleti alapok a tanítás tanuláshoz 2003. Szerk.: Falus Iván, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 137-189. o.
6. ***Kozma Judit (1998):*** A szociális munkás szakmai és egyéni fejlődése. In: Kézikönyv szociális munkásoknak 1998. Szerk.: Kozma Judit, Szociális Szakmai Szövetség, Budapest, 309-355. o.
7. ***Kozma Tamás - Tomasz Gábor (2000):*** Előszó, Bevezetések. In: Szociálpedagógia 2000. Szerk.: Kozma Tamás – Tomasz Gábor, Osiris Educatio Kiadó, Budapest, 7-25. o., 29-30. o., 133-135. o., 211-212. o., 295-296. o.
8. ***Nahalka István (2003):*** Az oktatás tartalma. In: Didaktika – Elméleti alapok a tanítás tanuláshoz 2003. Szerk.: Falus Iván, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 165-189. o.
9. ***Pálvölgyi Ferenc (2009):*** Az iskola szerepe a személyiség szociomorális formálásában. In: Az iskola szocializációs funkciói 2009. Szerk.: Bábosik István – Torgyik Judit, Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 21-35. o.
10. ***Szabó Lajos (2003):*** A szociális esetmunka gyakorlata. Wesley János Lelkészképző Főiskola, Budapest
11. ***Talyigás Katalin – Hegyesi Gábor (1991):*** A szociális munka. In: Szociális segítő 1991. Szerk.: Balog Miklósné, Akadémiai Kiadó, Budapest, 15-29. o.
12. ***Tölgyesi József (2009):*** Az iskola szociálpedagógiai környezete. In: Az iskola szocializációs funkciói 2009. Szerk.: Bábosik István – Torgyik Judit, Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 59-70. o.
13. ***Török Iván (1991):*** A segítő személyisége – személyiségének fejlesztése. In: Szociális segítő 1991. Szerk.: Balog Miklósné, Akadémiai Kiadó, Budapest, 45-66. o.

Külföldi szerzők

1. ***Compton, Beulah Roberts – Galaway, Burt (1984):*** A szociális munka természete. In: A szociális munka elmélete és gyakorlata 1. kötet – Általános szociális munka 1994. Szerk: Hegyesi Gábor – Talyigás Katalin, Semmelweis Egyetem, Budapest, 70-83. o.
2. ***Emmerová, Ingrid (2009):*** Szociálpedagógia az általános és a középiskolában – a jelenlegi helyzet és perspektívák a Szlovák Köztársaságban. In: Az iskola szocializációs funkciói 2009. Szerk.: Bábosik István – Torgyik Judit, Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 90-97. o.
3. ***Loewenberg, Frank – Dolgoff, Ralph (1988):*** Érték és etika a szociális munka gyakorlatában. In: A szociális munka elmélete és gyakorlata 1. kötet – Általános szociális munka 1994. Szerk.: Hegyesi Gábor – Talyigás Katalin, Semmelweis Egyetem, Budapest, 191-205. o.
4. ***Morales, Armando – Sheafor, Bradford A. (1989):*** A szociális munka ismeretalapja. In: A szociális munka elmélete és gyakorlata 1. kötet – Általános szociális munka 1994. Szerk.: Hegyesi Gábor – Talyigás Katalin, Semmelweis Egyetem, Budapest, 101-116. o.
5. ***Niemeyer, Christian (1992):*** A weimari szociálpedagógia keletkezése és válsága. In: Szociálpedagógia 2000. Szerk.: Kozma Tamás – Tomasz Gábor, Osiris Educatio Kiadó, Budapest, 31-48. o.
6. ***Thiersch, Hans (1994):*** Szociálpedagógia és neveléstudomány. In: Szociálpedagógia 2000. Szerk.: Kozma Tamás – Tomasz Gábor, Osiris Educatio Kiadó, Budapest, 213-224. o.
7. ***Woods, Ronald (1992):*** A szociális munkások tevékenységeinek egy lehetséges rendszerezése. In: A szociális munka elmélete és gyakorlata 1. kötet – Általános szociális munka 1994. Szerk.: Hegyesi Gábor – Talyigás Katalin, Semmelweis Egyetem, Budapest, 32-45. o.

Felhasznált jogszabályok jegyzéke

1. **9/1995. (II. 3.) Korm. rendelet** a köztisztviselők képesítési előírásairól
2. **30/1997. (X. 11.) NM rendelet** a javítóintézetek rendtartásáról
3. **15/1998. (IV. 30.) NM rendelet** a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről
4. **1/2000. (I. 7.) SZCSM rendelet** a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről
5. **9/2000. (VIII. 4.) SZCSM rendelet** a személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról
6. **1978. évi IV. törvény** a Büntető Törvénykönyvről
7. **1993. évi LXXIX. törvény** a közoktatásról
8. **1996. évi LXII. törvény** a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény módosításáról
9. **2011. CXC. törvény** a nemzeti köznevelésről (egységes szerkezetbe foglalva az 1993. évi LXXIX. törvény hatályban maradó normaszövegével)

Internetes hivatkozások

1. **I. 1.** – A DE-GYFK tájékoztatója a Szociálpedagógia (BA) szak alapképzéséről. www.degyfk.hu/joomla-license/alapkepzes/szocialpedagogia. (Letöltés ideje: 2012. 05. 28.)
2. **I. 2.** – Jakó Melinda: A kompetencia fogalmának értelmezési lehetőségei. <http://www.erak.hu/szemelvenyek/kompetenciafogalom.pdf> (Letöltés ideje: 2012. 05. 29.)
3. **I. 3.** - A 3K Consens Iroda 2007-es felmérése - A szociálpedagógusok magyarországi munkaerő-piaci helyzetéről. www.epalya.hu/media/mappa_kieg/Szocialpedagogus.pdf (Letöltés ideje: 2012. 05. 28.)
4. **I. 4.** – Emberi Erőforrások Minisztériuma Debreceni Javítóintézete Szakmai Program. http://www.dji.hu/szakmai_program_2011_dji.pdf (Letöltés ideje: 2012. 07. 07.)

Az egészségügyi csomag: melléklet

Kérdőív

Tisztelt válaszoló!

Jelen kérdőív kitöltése annak a kérdésnek a megválaszolásában nyújt segítséget, hogy munkahelyén, a Debreceni Javítóintézetben, milyen egyéni és szakmai értékeket kell képviselnie, illetve milyen ismeretekkel, készségekkel, és képességekkel, valamint a személyiség milyen egyéb összetevőivel kell rendelkeznie a fiatalokkal közvetlenül foglalkozó nevelőknek, gyermekfelügyelőknek ahhoz, hogy munkájukat, hatékonyan és eredményesen tudják végezni.

Személyes adatok

Életkora:

Neme:

Hány éve dolgozik munkakörében:

Ezt megelőzően dolgozott-e nevelési-oktatási intézményben, a gyermekjólét-gyermekevédelem más intézményében, vagy az egészségügy, illetve a szociális ellátórendszer valamely intézményében:

Ha igen, hány éven át, és milyen munkakört/munkaköröket töltött be:.....

.....

Motiváció

Miért választotta ezt a hivatást, illetve a korábbiakat, ha voltak:.....

.....

Mi motiválja Önt, hogy munkáját nap, mint nap lelkiismeretesen végezze:.....

.....

Az alábbi válaszok esetén, 1-től 5-ig értékelje azok szükségességét. Amennyiben egy válaszon belül felsorolással találkozik, úgy húzza alá azt, amit fontosnak ítél! Ha a felsorolásban nem szerepelnek azok az értékek, ismeretek és készségek, melyek meglétét Ön szükségesnek ítéli, a felsorolások végén a kijelölt résznél azokat feltüntetheti, megindokolhatja!

Szakmai értékek

- a kliens elfogadása – 5, **4.63**
- a kliens méltóságának tisztelete – 5, **4.36**
- a klienssel szembeni tiszteletteljes bánásmód – 5, **4.27**
- a klienssel szembeni megértő viselkedés – 5, **4.27**
- a kliens érdekeinek figyelembe vétele – 4, **4.18**
- a kliens autonómiája - önálló választásának, döntésének tiszteletben tartása – 3, **3.63**
- a kliens egyediségének figyelembe vétele - a klienssel egyénként és ne típusként foglalkozzanak – 5, **4.36**
- egyenlő bánásmód, egyenlő hozzáférés biztosítása az erőforrásokhoz, a szolgáltatások egyenlő elérhetősége, minősége – 5, **4.45**
- a különböző népek sajátos jellemzőinek tisztelete – 5, **4.54**
- diszkrimináció (hátrányos megkülönböztetés) mentesség – 5, **4.90**

Egyéni (személyes) értékek

- Az emberi élet védelme (bátorság, életvédelem, **empátia**, jóakarát, kötelességtudat, önfeláldozás, segítőkészség) – 5, **5.00**
- Az emberi személy értékének és méltóságának védelme (bizalom, **elfogadás**, értéktudat, határozottság, **önfegyelem, tisztelet, tolerancia**) – 5, **4.63**
- A család és a társadalom védelme (felelősségérzet, figyelmesség, kötelezettség-vállalás, **közösségi szellem**, megbocsátás, nemzettudat, szeretet) – 5, **4.72**
- Az igazság és a kölcsönös szabadság védelme (döntési képesség, elemzőképesség, **etikai érzék, igazságosság**, kongruencia, méltányosság, önérvényesítés) – 5, **4.90**
- A testi és lelki egészség védelme (aktivitás, alkotóerő, gyakorlati érzék, harmónia, kreativitás, nyitott gondolkodás, önkifejezés) – 5, **4.72**
- A szellemi értékek védelme (céltudatosság, értékszemlélet, jövőkép, hagyományörzés, kíváncsiság, **műveltség, önfejlesztés**) – 5, **4.70**
- Az anyagi javak védelme (**becsületesség**, helyes gazdálkodás, karitativitás, **megbízhatóság**, mértékletesség, pontosság, **szorgalom**) – 5, **4.54**

A felsorolásban nem szereplő további olyan értékek, melyeket Ön fontosnak tart:.....

.....

.....

Pedagógiai tudás

- tanítani tudás szükségessége – 5, **4.91**
- sémák – a gyakorlat során kialakult rutinok, intuíciók – alkalmazása – 5, **3.81**
- elméleti ismeretek felhasználása (szakirodalom, tankönyv, előadások – elméleti fejtegetések, empirikus kutatási eredmények) – 5, **3.81**
- gyakorlati ismeretek - tapasztalaton alapuló, cselekvés által kipróbált - alkalmazása – 5, **4.72**
- nézetek, attitűdök, beállítódások (feltételezések, feltevések a világról) használata – 4, **3.81**

Ismeretek

- Természet- és társadalomtudományi ismeretek
 - pszichológiai – 4, **4.67**
 - pszichiátriai – 2, **3.11**
 - közgazdasági – 4, **3.22**
 - politikatudományi – 5, **3.33**
 - szociológiai – 5, **4.44**
 - antropológiai – 5, **3.66**
 - statisztikai – 4, **3.11**
 - közigazgatási – 5, **3.22**
 - szociális kutatási – 5, **4.22**
 - pedagógiai
(neveléstudományi) – 5, **5.0**
- A gyermekvédelemhez - mint szakterülethez - tartozó speciális ismeretek – 5, **4.5**
- Helyismeret – a munkahelyhez köthető, a rendszer és a segítőforrás feltérképezése, a segítő kapcsolatok kiépítése – a „hálózatfejlesztés” – 5, **4.00**

A szociális munka gyakorlati tevékenységének az ismeretalapja

- kliens általános adatai – 5, **4.36**
- a kliens ismerete (egyéni viselkedés, adaptációs módok) – 5, **4.90**
- emberi fejlődés, viselkedés – 4, **4.18**
- az emberi életciklusok, életszakaszok jellegzetes pszichikai helyzete, zavarai – 5, **4.45**
- a kommunikáció módjai - emberek, rendszerek közötti kapcsolatteremtés ismeretei – 5, **4.63**
- csoportfolyamatok ismerete, hatása az egyénre és fordítva – 5, **4.54**
- kapcsolatok, interakciók egyén-csoport, csoportok között – 5, **4.54**
- közösség fogalma, belső folyamatai – 5, **4.63**

- az emberi kapcsolatok szociálpszichológiai, társadalmi változásai - az ember, mint társas lény, és mikrokörnyezete, ahol él – 5, **4.63**
- a kliens társadalmi környezete, kultúrája – 5, **4.54**
- a kliens faji, vallási, tradicionális szokásai – 5, **4.27**
- kulturális örökség (vallás, erkölcsi értékek is) hatása az egyénre – 5, **4.36**
- a tranzakció - egyén és környezete közötti kapcsolat, mely befolyásolja az egyén lehetőségeit szükségletei kielégítésében – 4, **4.40**
- különböző források - szociális szolgáltatások, intézmények, szervezetek, struktúrák – 5, **3.87**
- segítség pszichológiája (egyéni, intézményi) – 5, **4.27**
- a közvetítő folyamat ismerete – a problémamegoldó folyamat, speciális beavatkozási módok – 4, **4.54**
- önismeret – érzelmi motivációk megértése, felelősségteljes kontrollja – 5, **4.63**

Az általános szociális, szociálpedagógiai munka ismerete

- a szociálpolitikai szolgáltatások ismerete – **3.83**
- a társadalmi problémák megelőzésére, megoldására létrehozott programok, intézmények – 5, **3.90**
- a szociális jólétet befolyásoló mozgalmak – 4, **3.40**
- a szociális segítő szerepe a szociálpolitika alakításában – 4, **3.60**
- az emberi magatartás és szociális környezet ismerete – 4, **4.66**
- a testi- és a személyiségfejlődés folyamatai – pszichológiai és biológiai ismeretek – 5, **4.30**
- kulturális értékeke, normák – kulturális antropológiai ismeretek – 5, **4.10**
- közösségi folyamatok – szociológiai ismeretek – 5, **4.40**
- a szociális munka gyakorlati módszerei (beleértve a közvetlen szolgáltatás módszereit: esetmunka, csoportmunka, közösségsszervezés, valamint a kutatás és az adminisztráció) – 5, **4.50**

Az adott szakterület/gyakorlati terület ismerete

- Gyermek-, ifjúság-, és családjóléti szolgáltatások – 5, **4.27**
- Fogyatékosokkal kapcsolatos szolgáltatások – 3, **3.81**
- Szenvedélybetegekkel és szenvedélybetegségekkel kapcsolatos szolgáltatások (alkohol-, kábítószer-, gyógyszer-, játékfüggőség, gyűjtőszenvédelek) – 5, **4.30**
- Bűnmegelőzés és a büntetett előéletűek rehabilitációja – 5, **4.27**
- Az élet minőségével kapcsolatos szolgáltatások, ideértve a lakásproblémák kezelését, a hajléktalanság kezelését, a munkanélküliséget, szegénységet – 4, **4.09**

Az adott intézmény (munkahely) ismerete

- politikája – 5, **4.00**
- erőforrásai – 5, **4.45**
- lehetőségei és korlátai – 5, **4.63**
- profilja – 5, **4.45**
- kliensköre – 5, **4.36**
- kezelési elvei – 5, **4.63**
- tervei – 5, **4.36**
- pénzforrásai – 5, **4.09**
- adminisztrációja – 5, **4.09**
- vezetési és szervezeti felépítése – 5, **4.27**
- más intézményekkel való kapcsolata – 5, **3.81**

A „társ” rendszerek intézményeinek ismerete

- nevelési-oktatási intézmények – 5, **4.09**
- a gyermekjólét-gyermekevédelem intézményei – 5, **4.36**
- a szociális ellátórendszer intézményei – 4, **4.00**
- az egészségügy intézményei (alapellátás, szakellátás) – 4, **3.81**
- a büntetőeljárás intézményei – 5, **4.36**

Az adott interakció ismerete

- a szituáció - a kliens problémájának ismerete – 5, **4.72**
- az interakció – a beavatkozás – okainak ismerete – 5, **4.54**
- az előzmények ismerete – (a korábbi beavatkozások, annak eredményei - ha vannak, voltak) – 5, **4.72**
- a jelenlegi interakció remélhető eredményeinek ismerete – 5, **4.40**
- valamennyi verbális és nonverbális információ ismerete – 5, **4.60**

A naprakészséghez szükséges ismeretek

- új technikák ismerete – 5, **4.18**
- számítógép-ismeretek – 5, **3.72**
- a cigány – lovári - nyelv ismerete – 3, **2.81**

A felsorolásban nem szereplő további ismeretek, melyeket Ön fontosnak ítélt:.....

.....

.....

.....

Készségek, képességek

Személyi alkalmasság feltételei

- intelligencia – 5, **4.63**
- saját személyiség használatának képessége – 5, **4.80**
- emberismeret – 5, **4.63**
- önismeret, önmagunk megértése – 5, **4.45**
- önelfogadás – 5, **4.36**
- lelki egészség – 5, **4.54**
- önbizalom – 5, **4.36**
- magabiztosság – 5, **4.72**
- mások feltétel nélküli elfogadása, nyitottság – 5, **4.18**
- empátia (beleélés képessége mások érzéseibe, élményeibe, együttérzés másokkal) – 5, **4.63**
- kongruencia (értékeinkben való bizonyosság) – 5, **4.45**
- hitelesség (viselkedésben is) – 5, **4.90**
- kompetencia-határok felismerésének, fenntartásának képessége – 5, **4.63**
- optimista, sikerorientált beállítódás – 5, **4.09**
- kitartás – 5, **4.81**
- hatékonyság – 5, **4.72**
- eredményességre képesség – 5, **4.44**

- hivatástudat – 5, **4.72**
- szakmai identitás-tudat (kép önmagunkról, mint sikeres segítőről) – 5, **4.27**
- kíváncsiság – 5, **3.90**
- egészséges (szakmai) hiúság – 5, **3.81**
- önmaga jobbításának szándéka – 5, **4.45**
- önfejlesztésre önképzésre, tanulásra való készség – 5, **4.72**
- naprakészség- szakmai ügyekben való aktív tájékozódásra való hajlam – 5, **4.54**
- elméletek, érték-koncepciók használatának készsége – 5, **4.10**
- elméleti alapok egybevetésének képessége a gyakorlattal – 5, **4.00**
- megszerzett, tanult ismeretek gyakorlati alkalmazásának képessége – 5, **4.81**

A sikeres munkafolyamat feltételei

- döntésképeség – 5, **5.00**
- decentrálás (más nézőpontból megközelítés) képessége – 5, **4.45**
- alternatívák felállításának, cselekvési tervek összeállításának képessége – 5, **4.54**
- végrehajtás képessége – 5, **4.81**
- értékelés, lezárás, leválás képessége – 5, **4.36**
- kommunikációs-, kapcsolatteremtési készség – 5, **4.90**
- partneri kapcsolatok kialakításának készsége – 5, **4.27**
- kapcsolatok használatának készsége – 5, **4.45**
- figyelni tudás (szavak, test, nyelv, érzelmek) – 5, **4.72**
- kérdezés készsége – 5, **4.81**
- magyarázat készsége – 5, **4.81**
- a reflexió (visszajelzés adás-vétel) készsége – 5, **4.63**
- adatgyűjtés lebonyolításának (interjúvolás, megfigyelés) készsége – 5, **4.27**

Altruisztikus (önzetlen, áldozatkész) viselkedés jellemzői

- emberszeretet – 4, **4.54**
- gondoskodás másokról – 4, **4.27**
- mások javára fáradozás – 4, **4.27**
- másokra-való tekintet – 4, **4.36**
- figyelmesség – 4, **4.45**
- érdeklődés mások iránt – 4, **4.09**
- felelősség-érzet mások iránt – 4, **4.36**
- szolidaritás másokkal – 4, **4.18**
- szociális érzékenység – 4, **4.36**
- segíteni akarás – 4, **4.50**
- különböző kultúrájú kliensek megértése, magunk megértetése velük – 5, **4.60**
- előítélet-mentesség – 5, **4.72**
- együttműködésre (kooperatív) készség – 5, **4.63**

A segítő önmagára irányuló készségei

- kudartűrő képesség – 5, **4.54**
- frusztrációs-tolerancia megléte – 5, **4.45**
- (külső, vagy belső) konfliktusok feldolgozásának képessége – 5, **4.72**
- belső egyensúly megóvásának képessége – 5, **4.63**
- a személyes (magánélettel kapcsolatos) határok fenntartásának képessége – 5, **4.63**
- a segítő agresszív késztetéseinek felismerése, megértése, elfogadása, más irányba terelésének képessége – 5, **4.45**

Az önvédelem képessége

- stressz-kezelés képessége – 5, **4.63**
- kiegész megelőzésének képessége – 5, **4.54**
- munkaidővel való hatékony gazdálkodás képessége – 5, **4.54**
- megfelelő munkahelyi légkör kialakításának képessége – 5, **4.81**
- pontos szabályok, elvárások megfogalmazása, betartása, betarttatása – 5, **4.90**

Pedagógiai képességek

- gazdag, rugalmas viselkedés-repertoár – 5, **4.54**
- gyors helyzetfelismerés, a konstruktív helyzetalakításnak a képessége – 5, **4.81**
- reflektív (szinte automatikus – intuitív) gyors döntések meghozatalának képessége – 5, **4.45**
- tudatos, a helyzetet elemző, gyors döntések meghozatalának készsége – 5, **4.72**
- erőszakmentesség – 5, **4.36**
- kreativitás (átértelmezés, a dolgok másként látása) – 5, **4.63**
- együttműködés igénye és képessége a diákokkal, kollegákkal, szülőkkel – 5, **4.72**
- mások véleményének elfogadása (egyáltalán meghallgatása) – 5, **4.36**
- megállapodásra, kompromisszumra való képesség – 5, **4.63**
- osztálymunka szervezésének készsége – 5, **4.36**
- csoport, illetve egyéni munka irányításának készsége – 5, **5.00**

A segítőerő forrásai

- sugárzó egészség – 4, **4.09**
- saját érzelmek szakavatott kezelése – 5, **4.45**
- a túlzott érzelmi bevonódás megakadályozása – 5, **4.54**
- saját életben átélt szenvedés – 4, **3.72**

Tulajdonságok

Szociálisan kíváncsi tulajdonságok

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| • társkereső - 4, 3.55 | • aktív - 5, 4.66 |
| • bátor - 4, 4.44 | • barátságos - 5, 4.22 |
| • elfogulatlan - 5, 4.66 | • <u>toleráns</u> – 5, 4.77 |
| • önkritikus - 5, 4.66 | • partnerorientált - 4, 4.00 |
| • <u>türelmes</u> - 5, 4.75 | • <u>magabiztos</u> - 5, 4.77 |
| • elégedett - 4, 3.77 | • nyugodt – 5, 4.66 |
| • bizalmat ébresztő - 5, 4.66 | • tapasztalt – 5, 4.55 |
| • kiegyensúlyozott - 5, 4.55 | • figyelmes – 5, 4.44 |
| • fegyelmezett - 5, 4.66 | • életerős – 4, 4.33 |
| • fesztelen - 4, 3.44 | |

Kedvelt pedagógus tulajdonságok

- vidám – 5, **4.09**
- megértő – 5, **4.63**
- igazságos – 5, **4.90**
- demokratikus – 5, **4.09**
- kedves – 4, **3.90**
- segítőkész – 5, **4.63**
- humoros – 5, **4.18**
- határozott – 5, **5.00**
- sportos – 4, **3.90**
- gyerekszerető – 5, **4.63**
- lelkiismeretes – 5, **4.63**
- művelt – 5, **4.45**
- hivatástudattal rendelkező - 5, **4.72**
- derűs – 5, **4.54**
- szuggesztív – 5, **4.45**
- pedagógiai érzékkel rendelkező – 5, **5.00**
- igényes – 5, **4.45**
- példamutató – 5, **4.81**
- tanítani tudó – 5, **4.81**

A felsorolásban nem szereplő további képességek, készségek, tulajdonságok, melyeket Ön fontosnak tart:.....

.....

.....

Kiegész

Kérem, értékelje 1-től 5-ig, hogy munkahelyén mekkora az esélye annak, hogy Önnél, illetve munkatársai között a kiegész (burn out) jelei mutatkozzanak. – 5, **4.09**

Ön szerint mivel (milyen egyéni megoldásokkal, technikákkal – szemlélettel, életmóddal stb.) lehet elkerülni a kiegész érzésének megjelenését.....

.....

.....

Egyéb olyan, az értékeken, ismereteken, készségeken, képességeken és tulajdonságokon kívül meglévő belső kritériumok, melyeket Ön fontosnak ítél.

Szokások:.....

.....

.....

Szükségletek:.....

.....

.....

Hajlamok:.....

.....

.....

Érzelmek, érzelmi érettség:.....

.....

.....

Késztetések:.....

.....

.....

Rutinok (gyakorlat során kialakult sémák, intuíciók alkalmazása):.....

.....

.....

Attitűdök (nézetek, beállítódások):.....

.....

.....

Szerepek:.....

.....

.....

Személyiségvonások (pszichikai-fizikai jellemzők):.....

.....

.....

Köszönöm a válaszait.

Debrecen, 2012. június

Veér Gábor