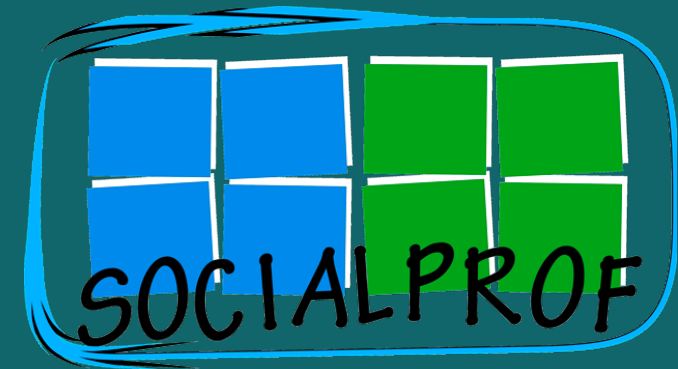


APROFUNDAREA COOPERĂRII
TRANSFRONTALIERE ÎN FORMAREA
ȘI ORIENTAREA PROFESIONALĂ A
SPECIALIȘTILOR ÎN EDUCAȚIE ȘI
ASISTENȚĂ SOCIALĂ



HATÁRMENTI EGYÜTTMŰKÖDÉS
ERŐSÍTÉSE A SZOCIÁLIS
SZAKEMBEREK KÉPZÉSE ÉS
MUNKAERŐ-PIACI ORIENTÁCIÓJA
TERÜLETÉN

ISBN 978-606-8156-58-3



Két ország, egy cél, közös siker!
Două țări, un scop, succes comun!
Two countries, one goal, joint success!

www.huro-cbc.eu

Jelen kiadvány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.
Conținutul acestui material nu reflectă în mod necesar poziția oficială a Uniunii.



Magyarország-România
Határon Átnyúló Együttműködési
Program 2007-2013

Programul De Cooperare
Transfrontalieră
Ungaria-România 2007-2013

Európai Unió
Európai Regionális Fejlesztési Alap
Uniunea Europeană
Fondul European de Dezvoltare Regională



APROFUNDAREA COOPERĂRII TRANSFRONTALIERE ÎN
FORMAREA ȘI ORIENTAREA PROFESIONALĂ A SPECIALIȘTILOR
ÎN EDUCAȚIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

HATÁRMENTI EGYÜTTMŰKÖDÉS ERŐSÍTÉSE A SZOCIÁLIS
SZAKEMBEREK KÉPZÉSE ÉS MUNKAERŐ-PIACI ORIENTÁCIÓJA
TERÜLETÉN

APROFUNDAREA COOPERĂRII
TRANSFRONTALIERE ÎN FORMAREA ȘI
ORIENTAREA PROFESIONALĂ
A SPECIALIȘTILOR
ÎN EDUCAȚIE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ

HATÁRMENTI EGYÜTTMŰKÖDÉS ERŐSÍTÉSE
A SZOCIÁLIS SZAKEMBEREK KÉPZÉSE
ÉS MUNKAERŐ-PIACI ORIENTÁCIÓJA
TERÜLETÉN

Coordonatori/Szerkesztők

Flóra Gábor – Szűcs Enikő

Editura
Partium
Kiadó
Oradea/Nagyvárad
2013

Coordonatori/Szerkesztők

Flóra Gábor

Szűcs Enikő

ISBN 978-606-8156-58-3

A kiadvány a Deepening of cross-border cooperation in the field of training and labour market orientation of social professionals (HURO/1001/268/2.3.1) kutatási projekt keretében került megvalósításra, és megjelentetését az Európai Unió Regionális Fejlesztési Alapja, valamint a román Regionális Fejlesztési és Turisztikai Minisztérium támogatta a Magyarország–Románia Határon Átnyúló Együttműködési Program 2007–2013 keretében.

Acest volum a fost realizat în cadrul proiectului de cercetare Deepening of cross-border cooperation in the field of training and labour market orientation of social professionals (HURO/1001/268/2.3.1), finanțat de Fondul European de Dezvoltare Regională al Uniunii Europene și de Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului în cadrul Programul de Cooperare Transfrontalieră Ungaria–România 2007–2013.

CUPRINS

Introducere /7/

Rezultatele unei cercetări transfrontaliere

– Profesiuniștii sociali pe piața forței de muncă /14/

Interviu focus grup cu specialiștii în pedagogie socială /26/

Interviu focus grup cu specialiștii în asistență socială /35/

Traectorii socio-profesionale ale absolvenților

de asistență socială de la Universitatea Creștină Partium /42/

Rolul modelării atitudinilor în practica formării profesionale a viitorilor asistenți sociali /71/

Sistemul de protecție a copilului în România și în Ungaria
în perspectivă comparativă /75/

Anexe /99/

Bevezetés /106/

Szociális szakemberek a munkaerőpiacon.

Egy határon átívelő kutatás eredményei /113/

Fókuszcsoportos interjú a szociálpedagógus-képzésben résztvevő
szakemberek valamint a munkáltatói szféra képviselőivel /125/

Fókuszcsoportos interjú a szociális munka-képzésben résztvevő szakemberek valamint a munkáltatói szféra képviselőivel /133/

Elmélet és gyakorlat egységében: szociális szakemberképzés a Partiumi Keresztény Egyetemen /144/

A romániai és a magyarországi gyermekvédelmi rendszer összehasonlító perspektívában /162/

Utam a szociális szakmához /188/

Mellékletek /195/

Parteneri

Leaderul proiectului

Universitatea din Debrecen,
Facultatea de Pedagogie și Educare Adulților,
Catedra de Pedagogie Socială
4220 Hajdúböszörmény, Désány István u. 1-9.



Partener de proiect

Universitatea Creștină Partium,
Facultatea de Științe Socio-Umane,
Departamentul de Științe Sociale
410209 Oradea, Str. Primăriei Nr. 27



INTRODUCERE

Acest volum cuprinde rezultatele proiectului realizat de Departamentul de Pedagogie Socială din cadrul Facultății de Pedagogie și Educația Adulților a Universității din Debrecen împreună cu Departamentul de Științe Sociale a Facultății de Științe Socio-umane a Universității Creștine Partium, cu scopul de a consolida cooperarea transfrontalieră în formarea profesională a specialiștilor din domeniul social și orientarea acestora pe piața muncii, cu titlul „Deepening of cross-border cooperation in the field of training and labour market orientation of social professionals” (cod de referință HURO-1001/268/2.3.1.). Proiectul a fost implementat în perioada 01.martie 2012 - 28.februarie 2013.

Scopul proiectului

Pe lângă inegalitățile regionale care afectează regiunea zonei de frontieră, avem de a face cu o serie de problemele sociale similare, dar răspunsurile date la acestea pot fi diferite, ceea ce se răsfrânge asupra funcționării sistemului de asistență socială. Sistemul de formare a specialiștilor sociali trebuie aliniat cu metodele utilizate în rezolvarea acestor problemele, proces în care este de mare ajutor cunoașterea reciprocă a bunelor practici, utilizate în dezvoltarea sistemului de educație și formare.

O altă provocare este transferul de cunoștințe, în scopul de a asigura o educație mai bună. Înțelegerea reciprocă a sistemului de securitate socială este importantă atât pentru studenții din Hajdúböszörmény, cât și celor din Oradea. Informațiile și cunoștințele teoretice despre piața muncii, cursurile facilitează intrarea studenților pe piața forței de muncă.

Cercetarea care vizează absolvenții celor două Universități, oferă un feedback valoros pentru ambele instituții, pe de o parte, cu privire la modul în care aceștia pot ajuta, facilita intrarea absolvenților pe piața muncii, pe de altă parte, oferă informații la cunoștințe necesare în exercitarea profesiilor sociale.

Îmbunătățirea calității educației și formării specialiștilor din domeniul social contribuie însemnat la coeziunea socială și teritorială, la dezvoltarea economică, unde, prin sistemul de securitate socială, specialiștii domeniului social vor putea ajuta oamenii în identificarea și rezolvarea mai eficientă a problemelor, asigurând astfel la realizarea unei societăți mai incluzive. Politica ocupării forței de muncă a Uniunii Europene, respectiv cea de educație și formare profesională necesită modernizarea sistemelor de protecție socială și asigurarea unui nivel mai bun de educație, în vederea formării specialiștilor din acest domeniu.

Rezultate

Cercetarea transfrontalieră

Cercetarea și-a propus să investigheze principalele caracteristici ale formării profesionale și oportunitățile de angajare accesibile absolvenților studiilor universitare de specialitate din domeniul social în Euroregiunea Bihor - Hajdú-Bihar, având scopul de a contribui la adaptarea formării la cerințele pieței forței de muncă. De asemenea, am colectat informații cu privire la sistemul de servicii sociale în regiunea de frontieră, în vederea identificării posibilităților pentru o implicare mai eficientă a instituțiilor de învățământ superior în dezvoltarea serviciilor sociale. În acest scop, am examinat pieței forței de muncă din domeniul serviciilor sociale și evidențiat modalitățile prin care formarea profesională a experților sociali poate contribui la schimbări pozitive în acest domeniu.

Rezultatele cercetării pot oferi puncte de sprijin în vederea dezvoltării și adaptării ofertei educaționale din domeniul social, cu scopul de a maximiza contribuția ei la dezvoltarea durabilă precum și la asigurarea flexibilității și caracterului inclusiv al pieței de muncă din domeniul serviciilor sociale.

Cercetarea realizată în cadrul proiectului a avut două părți majore, care au cuprins:

- realizarea unui sondaj on-line în rândul tinerilor absolvenți, pentru identificarea traiectoriilor profesionale individuale de după absolvire, nivelul lor de satisfacție față de locurile de muncă actuale, precum și proiectele lor profesionale;
- realizarea interviurilor de focus grup în rândul cadrelor didac-

tice universitare și ai potențialilor angajatori, cu privire la punctele lor de vedere referitoare la sistemul de formare, precum și ideile lor privind facilitarea inserției profesionale a absolvenților.

În urma cercetării, am identificat acele aspecte, asupra cărora universitățile ar trebui să pună accent, în vederea asigurării unei formări mai potrivite cerințelor și nevoilor pieței forței de muncă. În cele ce urmează, vom sublinia aspectele comune, întâlnite atât în rezultatele sondajului online cât și pe parcursul interviurilor de focus grup. În cele urmează subliniem câteva dintre sugestiile comune, care pot ajuta la o mai bună formare a profesioniștilor din domeniul serviciilor sociale:

- însușirea adecvată a competențelor lingvistice
- dezvoltarea și diversificarea practicii de specialitate
- medierea locurilor de muncă
- formarea relațiilor profesionale, fie ele inter - personale sau - instituționale

Instruirea Practică

În cadrul instruirii practice, studenții celor două universități partenere au efectuat vizite reciproce în instituțiile de asistență socială din țara vecină, pentru a cunoaște sistemul de protecția copilului și serviciile sociale destinate copiilor și pentru a dobândi o experiență directă despre activitățile de zi cu zi ale profesioniștilor sociali în acest domeniu.

Activitatea de teren a fost organizată pe două grupe a câte 15 studenți, unul din România și unul din Ungaria. În mai 2012, cele două grupe au efectuat vizite în 9 instituții selectate din țara vecină. În octombrie 2012, studenții au participat la stagii individuale de practică în grupe de câte 5 persoane, prin rotație, astfel încât fiecare student să se implice nemijlocit în activitățile a trei instituții selectate.

Vizitele reciproce și stagiile de practică în instituțiile de protecție și asistență socială a copilului au urmărit:

- familiarizarea studenților cu instituțiile, serviciile sociale și activitățile specifice din țara vecină, văzute ca părți componente ale sistemului de asistență socială; cunoașterea activității asistentului social – în diferitele sale ipostaze profesionale – în cadrul acestui sistem;
- aplicarea practică a cunoștințelor teoretice fundamentale (psi-

hologie, sociologie, psihologie socială, pedagogie, medicină, drept, politici sociale etc.) în asistența socială familială, de grup, individuală și comunitară;

- cunoașterea tipologiei problemelor sociale din domeniul protecției copilului și a modalităților de abordare și soluționare a acestora; familiarizarea cu modul de organizare și funcționare a unităților de protecție a copilului din perspectiva asistentului social, precum și din perspectiva categoriilor de beneficiari cărora li se adresează;

- însușirea modalităților de utilizare a informațiilor directe și indirecte necesare pentru cunoașterea cazurilor, în special în privința condiționărilor obiective și subiective care caracterizează mediul și modul de viață al individului, familiei, sau grupului;

- stabilirea unor legături profesionale cu specialiști din instituțiile partenere, în vederea formării unei rețele de relații utile largirii orizontului profesional și integrării în muncă după absolvire.

Conținuturile practicii de specialitate au fost elaborate de comun acord de către cei doi parteneri de proiect, în colaborare cu reprezentanții instituțiilor partenere, cu angajatorii reprezentativi în domeniu. Lista instituțiilor vizitate s-a stabilit ținând cont de criteriul reprezentativității, diversității și profesionalismului serviciilor oferite de aceste instituții.

Studentii în Pedagogie Socială de la Facultatea de Pedagogie din Hajdúböszörmény a Universității din Debrecen au vizitat următoarele instituții sociale din Oradea:

- *Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului* (D.G.A.S.P.C.) Bihor. Str. Feldioarei nr. 13

- *Casa Hamburg* din cadrul *Centrului de Plasament Nr.1 pentru Copii cu Dizabilități* (D.G.A.S.P.C.) Str. Sucevei, nr. 42

- *Centrul de Plasament pentru Copii cu Dizabilități Nr.2* (D.G.A.S.P.C.) Str. Șanțului, nr. 19

- *Centrul de Consiliere și Sprijin pentru Părinți și Copii „Plopii Fără Soț”* (D.G.A.S.P.C.) Str. Ioan Alexi nr.23

- *Creșa Nr. 10* ASCO Oradea și Asociația Agnuli Dei. Str. Grădinarilor 16

- *Grădinița Specială „Casa Sfânta Teresa”* Str. Gheorghe Doja nr. 4.

- *Plasament Familial în Centru de Tip Rezidențial «Casa Julia»*. Str. Ștefan cel Mare, nr. 28

- *Centrul de Îngrijire de Zi, Str. T. Lalescu, nr. 3*
- *Creșa „Sfântul Iosif” Str. T. Lalescu, nr.39*

Studentii de Asistență Socială din cadrul Universității Creștine Partium au vizitat următoarele instituții în Hajdúböszörmény și Debrecen:

- *Centrul de Zi pentru Persoane cu Dizabilități Intelectuale Hajdúböszörmény, Petőfi S. u. 31*
- *Serviciul pentru Bunăstarea Copilului din cadrul Centrului de Servicii Sociale Hajdúböszörmény, Petőfi S. u. 42*
- *Grădinița și Școala Generală “Căutătorii de Comori” Hajdúböszörmény, Esze Tamás u. 2-4*
- *Școala Profesională “Veress Ferenc” Hajdúböszörmény, Enyingi Török Bálint u. 5/A*
- *Grădinița, Școala Generală, Școala Profesională Specială și Căminul “Dr. Molnár István” Hajdúböszörmény, Radnóti M. u. 5.*
- *Centrul de Consiliere Familială din Cadrul Centrului de Servicii Sociale Újvárosi u. 12*
- *Centrul pentru Șanse Egale și Ocupare Socială al Fundației “Spre Lumină” Debrecen, Harmat u. 41*
- *Căminul Familial Temporal “Rază de Soare” Debrecen, Mester u. 30*
- *Căminul de Copii nr. 1, Primăria din Debrecen, Ibolya u. 22*
- *Căminul Rezidențial nr. 1/A, Primăria din Debrecen, Ladik u.*
- *Căminul Rezidențial nr. 1/B, Primăria din Debrecen, Ladik u.*

În cadrul acestor vizite instituționale am urmărit ca studentul:

- Să se familiarizeze cu structura organizatorică, taxonomia și modul de funcționare al instituțiilor vizitate;
- Să cunoască diferitele roluri profesionale îndeplinite de profesioniștii sociali din cadrul instituției, precum și funcțiile altor categorii de personal;
- Să înțeleagă modul în care rolurile profesionale se îmbină și se completează reciproc în vederea prestării cât mai eficiente a serviciilor sociale oferite de către instituție;
- Să fie în măsură să colecteze și să evalueze informațiile referitoare la instituție;
- Să cunoască procesul de elaborare și implementare a strategiilor de intervenție;

- Să-și exerseze și să-și dezvolte capacitățile de comunicare și relaționare;
- Să fie capabil să formuleze idei, propuneri cu privire la creșterea calitativă a serviciilor oferite de instituție;
- În procesul de evaluare să poată dovedi că au însușit valorile și atitudinile specifice asistenței sociale.

Vizitele instituționale au fost urmate de activități de grup cu studenții participanți, în vederea discutării experienței de teren. În evaluarea activităților practice am urmărit măsura în care studenții pot să facă o prezentare coerentă și sistematică a propriilor experiențe, atât în scris cât și oral, capacitatea lor de sistematizare, de formulare și argumentare a propriilor opinii.

În urma stagiilor de practică (implicării directe în activitățile instituționale) studenții sunt în măsură:

- Să previzioneze cât mai exact consecințele propriilor activități de intervenție efectuate;
- Să aleagă cu discernământ profesional strategiile și rolurile profesionale legate de acțiunile de intervenție socială propuse;
- Să efectueze activități de asistență socială cu persoane, grupuri și colectivități;
- În cadrul discuțiilor să formuleze corect opiniile lor profesionale;
- Să demonstreze progresele înregistrate în dezvoltarea conștiinței și aptitudinilor lor profesionale;
- Să valorifice cunoștințele lor de metodologie științifică în evaluarea serviciilor instituționale.

REZULTATELE UNEI CERCETĂRI TRANSFRONTALIERE

Profioniștii sociali pe piața forței de muncă

Scopul cercetării a fost acela de a evidenția caracteristicile formării profesionale și oportunitățile de angajare a absolvenților din domeniul social, din regiunea Bihor - Hajdú Bihar, în vederea îmbunătățirii calității educației și formării specialiștilor din domeniul social și nu în ultimul rând cu scopul de a facilita intrarea acestora pe piața muncii. Pentru aceasta, ne-am propus examinarea pieței forței de muncă din domeniul serviciilor sociale și evidențierea modalităților prin care formarea profesională a experților sociali poate contribui la schimbări pozitive în acest domeniu.

În cadrul cercetării am efectuat diferite activități, în vederea realizării scopurilor. Așadar, am realizat construirea unei baze de date privind sistemul de servicii sociale și a cererii de resurse umane specializate în domeniul social. Am realizat de asemenea, un sondaj on-line în rândul tinerilor absolvenți, pentru a afla traiectoriile lor profesionale individuale de după absolvire, nivelul lor de satisfacție față de locurile de muncă actuale, precum și proiectele lor profesionale. Ultima fază a cercetării a fost efectuarea unor interviuri focus-grup în rândul cadrelor didactice universitare și ai potențialilor angajatori, cu privire la punctele lor de vedere referitoare la sistemul de formare, precum și ideile lor privind facilitarea inserției profesionale a absolvenților.

Studiul de față, va prezenta câteva din rezultatele sondajului on-line, efectuate în rândul tinerilor absolvenți, cu precădere asupra unor factori ce descriu competențele, abilitățile necesare angajării pe piața forței de muncă și nu în ultimul rând sugestiile tinerilor specialiști, cu privire la sistemul de formare.

Obiectivele și metodologia cercetării

În 2012, cele două universități din Euroregiunea Bihor–Hajdú-Bihar, Universitatea din Debrecen (Ungaria) și Universitatea Creștină Partium (România), au inițiat în parteneriat cercetarea *Profesioniștii sociali în regiunea de graniță româno-maghiară* în cadrul proiectului *Aprofundarea cooperării transfrontaliere în formarea și orientarea pe piața muncii a specialiștilor din domeniul social*. Scopul sondajul on-line a fost acela de a puncta aspecte, precum:

- situația privind formarea specialiștilor din domeniul social și importanța acesteia
- accesul absolvenților pe piața forței de muncă și orientarea acestora, în ceea ce privește continuarea studiilor
- opiniile și sugestiile absolvenților cu privire la calitatea educației universitare la care au participat
- propunerile tinerilor specialiști privind perfecționarea activităților de formare

În ceea ce privește grupul țintă, nu am avut mult de lucru, dat fiind deja participarea și prezența celor două instituții și specializări din domeniul social. Astfel, în sondajul on-line au fost implicați absolvenții de pedagogie socială, din cadrul Universității din Debrecen și cei de asistență socială, absolvenți ai Universității Creștine Partium.

Totuși, am avut de a face cu o dilemă metodologică, deoarece, în ambele instituții, specializările cercetate, au o vechime mai mare decât introducerea Sistemului Bologna. Acest lucru este important, deoarece introducerea acestui sistem, a atras după sine schimbarea întregului sistem educațional, prin introducerea ciclului de formare de 3 ani specializare de bază (BA) și 2 ani de cursuri de masterat (MA). Astfel, în momentul deciderii asupra grupului țintă, am căzut de comun acord, să implicăm doar pe cei care și-au finalizat studiile universitare începând cu anul 2007 și până în anul 2012.

Modalitatea de colectare a informațiilor a fost ancheta prin chestionar. Acesta a cuprins întrebări referitoare la:

- informații generale asupra absolvenților, precum vârsta, sexul, localitatea de domiciliu, stare civilă, etc.
- orientarea absolvenților, în ceea ce privește continuarea studiilor

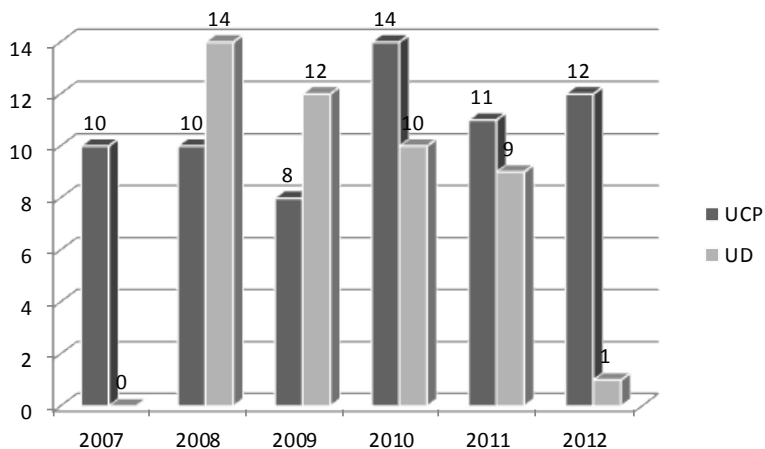
- accesul acestora pe piața forței de muncă și caracteristicile acesteia
- aprecierile și opiniile absolvenților cu privire la calitatea programului de studii și la gradul de adecvare al acestuia la cerințele pieții muncii

Rezultatele sondajului

La solicitarea celor două Universități au răspuns în total un număr de 113 absolvenți, dintre care 67 au absolvit specializarea de asistență socială din cadrul Universității Creștine Partium și 46 au fost absolvenți în domeniul pedagogiei sociale ai Universității din Debrecen din cadrul Facultății de Pedagogie și Educația Adulților.

În ceea ce privește vârsta respondenților, aceasta este cuprinsă între 18 și 50 de ani, dintre care 52 femei și 15 bărbați, absolvenți la asistență socială și 44 femei și 2 bărbați, absolvenți în pedagogie socială.

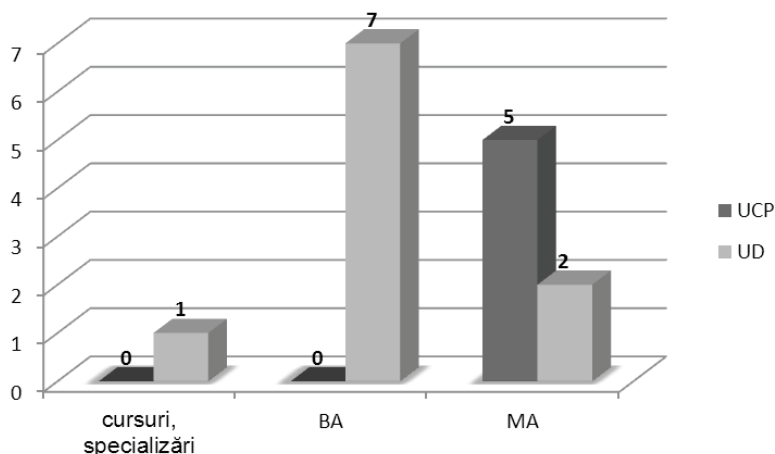
Repartizarea acestora, în funcție de anul absolvirii, îl putem vedea în graficul nr. 1.



Grafic nr.1. Anul finalizării studiilor universitare, pe universități

Situația accesului absolvenților pe piața forței de muncă este în mare măsură influențată de nivelul de educație acestora, a diplomei obținute. Prezentul sistemul educațional, așa cum am menționat mai sus, este împărțit pe mai multe trepte, astfel încât, bine-nțeles vor avea un nivel mai ridicat de educație, acei tineri, care pe lângă specializarea de bază, vor urma și cursurile unei specializări de masterat. Grupul țintă al cercetării noastre, are avantaje și posibilități bune în această privință. Absolvenții Universității din Debrecen au posibilitatea să continue studiile în cadrul a trei specializări de masterat și au de asemenea la dispoziție și câteva cursuri de perfecționare. Începând cu anul 2009, și absolvenții specializării de asistență socială au la dispoziție o specializare de masterat în domeniul politicilor sociale europene, în cadrul Universității Creștine Partium, ceea ce mărește șansele de continuare a studiilor, oferind tinerilor absolvenți să studieze în continuare într-un mediu familiar.

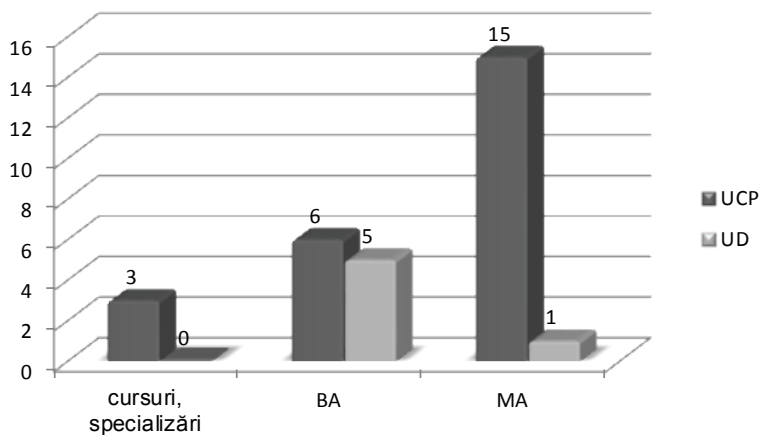
În momentul formulării întrebărilor, am considerat să este important să cerem informații asupra continuității studiilor, cu privire la orice tip de formare. Astfel, în următoarele grafice se vede numărul studenților care au mai absolvit și alte specializări fie ele de tip BA sau MA, respectiv cursuri de specializări sau formare în domeniu.



Grafic nr. 2. Situația absolvenților cu privire la continuarea studiilor

Dintre absolvenții celor două instituții care au participat la sondaj, putem observa, că marea majoritate au considerat a fi important continuarea studiilor, pentru a mări șansele intrării pe piața forței de muncă. Astfel, am observat, că 43% dintre absolvenții de asistență socială urmează o altă formă de educație, iar absolvenții de pedagogie socială în proporție de 34%. sunt înscriși și în prezent la o nouă specializare.

Datele confirmă faptul că absolvenții domeniului social, că au avut nevoie de o dezvoltare ulterioară a competențelor pentru a putea face față sarcinilor și cerințelor de pe piața forței de muncă, ceea ce nici nu este de mirare, privind și analizând cât de vast este domeniul de activitate pe care acești tineri absolvenți l-au ales. Astfel privind, considerăm, a fi un aspect pozitiv, dorința și implicarea tinerilor în continuarea formării lor profesionale.



Grafic nr. 3. Studiile urmate în momentul sondajului

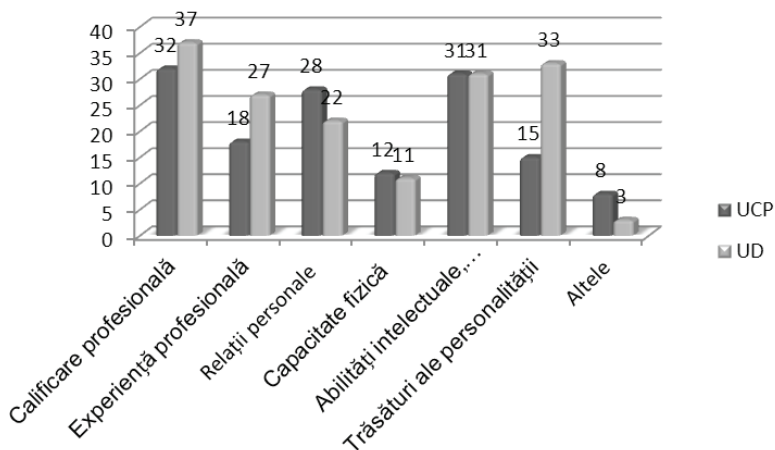
Unul din obiectivele cercetării a fost acela, de a evidenția nivelul ocupațional al absolvenților, cu precădere asupra celei profesionale.

Din răspunsurile primite, rezultă că 6 absolvenți, au fost angajați înainte de începerea cursurilor universitare, iar 8 tineri s-au angajat în timpul facultății. În ceea ce privește gradul ocupațional, în momentul de față dintre absolvenții de asistență socială 18 persoane lucrează în domeniu, conform pregătirii lor universitare. În ceea ce privește momentul intrării pe piața forței de muncă, o treime a respondenților s-au angajat într-o perioadă mai scurtă de trei luni de zile, din momentul absolvirii.

Rezultatele sunt mai bune, în ceea ce privește angajarea în domeniul de specialitate, a absolvenților în pedagogie socială. Dintre aceștia, 26 au obținut un loc de muncă în domeniu, 14 lucrează, dar nu conform specializării absolvite iar 4 respondenți urmează cursurile unei alte specializări.

O posibilă explicație a acestei situații poate fi faptul că, în România, posturile au fost blocate o perioadă destul de lungă, ceea ce atrage după sine lipsa angajărilor. În cadrul cercetării am menționat, că una din etapele acesteia a fost efectuarea unui interviu focus grup cu participarea unor cadre didactice universitare și a unor specialiști din domeniul social, posibili angajatori. Aceștia au afirmat faptul că nu s-au făcut angajări în ultima perioadă în instituțiile de stat, și că speră că acest lucru se va rezolva în viitorul apropiat, deoarece, este în permanență nevoie de specialiști. De asemenea, am primit o altă ofertă, din partea unui specialist, reprezentant al sferei private, care spunea, că vor avea nevoie de cel puțin cinci asistenți sociali, în următorul an.

În ansamblu, având totuși rezultate bune, în ceea ce privește nivelul ocupațional al absolvenților, pentru o mai bună formare a viitoarelor generații, considerăm a fi important identificarea acelor cunoștințe, abilități, competențe care sunt necesare, ba chiar vitale în momentul angajării.



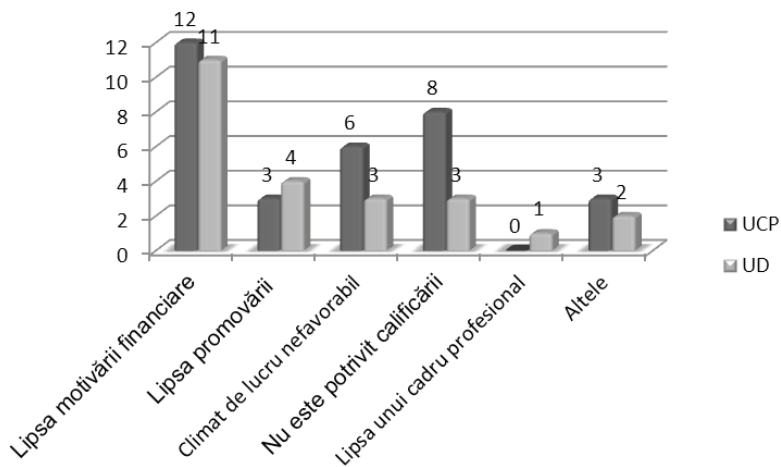
Graficul nr.4. Aspecte necesare ocupării unui post

Observăm, că cel mai important lucru, este bine-nțeleș calificarea profesională, care apare atât la absolvenții de asistență socială, cât și la cei de pedagogie socială. Dar la fel de importante par a fi în momentul angajării și abilitățile intelectuale, experiența profesională sau trăsăturile de personalitate, care apar în număr destul de ridicat în cazul absolvenților din Ungaria. Din rezultate reiese că absolvenții consideră, într-un număr destul de mare, a fi importante relații personale, reprezintă un avantaj important al candidatului în momentul intrării pe piața forței de muncă. La categoria *Altele*, absolvenții au menționat aspectul fizic plăcut, capacitatea de adaptare, cunoașterea mai multor limbi (cele de circulație internațională în ambele cazuri, și mai cu seamă a limbii române – de specialitate, în cazul absolvenților de la UCP).

Rezultate similare am obținut și în cadrul interviului de focus grup, unde, specialiștii, viitori angajatori, au evidențiat importanța relațiilor personale, care, au zis ei, este util și necesar în domeniul social, și poate fi chiar aspectul decisiv în alegerea dintre doi candidați.

Privind mai departe, ca și în orice alt domeniu, și în cel social poate exista un moment, în care cei angajați decid să-și schimbe locul de muncă sau domeniul de activitate, depinde de caz. La este acest lucru și în rândul absolvenților, pe care i-am întrebat, dacă s-au gân-

dit la acest lucru și ce ia motivat în luarea acestei decizii. Excluzând acele situații, când dorința de a schimba se datorează lipsei unui loc de muncă de profesie, motivul principal menționat de absolvenți este lipsa motivării financiare, adică atractivitatea financiară redusă a posturilor de specialitate. (vezi grafic nr. 5).



Grafic nr. 5.: Motivarea deciziei de schimbare a locului de muncă

Rezultatele obținute în urma sondajului online, prezentate în graficul de mai sus, sunt în concordanță cu părerea specialiștilor intervievați cu ocazia interviurilor. Așa cum a reieșit și din interviul de focus grup, pentru a rămâne pe piața muncii, este important să putem lucra într-un anturaj plăcut, unde există posibilitatea promovării și avansării, și totodată există o continuitate în ceea ce privește cadrul profesional.

Scopul de bază al cercetării noastre, a fost acela de a obține informații care le putem utiliza în procesul de dezvoltare și de adaptare a ofertei educaționale, proces în care este de mare ajutor cunoașterea reciprocă a bunelor practici. Pentru a realiza acest lucru, este necesar să știm ce au reușit să aplice absolvenții în mod eficient pe piața forței de muncă.

Rezultatele arată că există asemănări semnificative privind aplicabilitatea celor învățate în pregătirea de bază. Absolvenții de asistență socială ai Universității Creștine Partium au aplicat cu succes în exercitarea profesiei, cunoștințe acumulate din domeniul psihologiei, asistenței sociale, a dreptului, din protecția copilului, politicilor sociale, managementului, și nu în ultimul rând, cunoștințe de limbi străine. În completarea acestor cunoștințe, absolvenții de pedagogie socială au amintit, în plus, față de cele menționate cunoștințele de pedagogie socială și experiența profesională.

Pentru a obține o imagine completă, asupra informațiilor necesare, trebuie să ne familiarizăm și cu aspectele și cunoștințele care au lipsit total sau parțial din pregătirea profesională. Astfel absolvenții au menționat a fi incomplete cunoștințele de limba română profesională (specific absolvenților UCP), legate de sistemul de pensii și asigurări sociale, cu privire la respectiv cunoștințe privind cunoașterea și adaptabilitatea documentelor oficiale, cunoștințe legate de elaborarea și implementarea proiectelor (valabil pentru ambele grupe de absolvenți).

Ultimele aspecte ale sondajului se referă la propunerile absolvenților cu privire la viitori profesioniști și mediul academic. Astfel, în urma aplicării chestionarelor și prelucrării datelor obținute, s-au conturat câteva sugestii, formulate de către foștii studenți, actualmente angajați în domeniul social, în direcția studenților, în vederea facilitării intrării pe piața forței de muncă.

În cele ce urmează, am marcat propunerile absolvenților, potrivit cărora, în scopul de a fi o persoană bună și un profesionist respectat, este important să:

- Să fie entuziasmați, deoarece în cazul ambelor specializări este nevoie de entuziasm, de perseverență
- Să urmărească stabilirea relațiilor cu specialiștii din domeniul studiat, pentru că le poate fi de folos pe parcursul activității desfășurate, în cazul rezolvării problemelor profesionale întâmpinate
 - Să efectueze stagiile de practică prevăzute în programa universitară, să caute modalitățile și oportunitățile de dobândirea experienței profesionale
 - Să efectueze muncă de voluntariat, în vederea dobândirii experienței și a relațiilor profesionale
 - Să caute ofertele de practică, muncă voluntară, schimb de ex-

periență în străinătate, deoarece vor acapara un pachet de cunoștințe, vor însuși o serie de competențe care, le pot oferi un atu enorm în momentul intrării pe piața forței de muncă

- Să învețe! fără cunoștințe teoretice adecvate, nu se vor putea angaja
- Să-și îmbogățească competențele lingvistice, atât de limbă română cât și de limbi străine
- Să fie la curent cu schimbările legislative, fără de care în domeniul social nu se pot descurca

Răspunsurile primite la ultima întrebare a chestionarului, cuprind părerile, sugestiile absolvenților adresate universităților, în vederea îmbunătățirii, dezvoltării specializărilor de asistență socială și pedagogie socială, pentru a asigura o mai bună adaptare a specializărilor la nevoile și cerințele pieței forței de muncă.

Aspectul primordial a fost acela legat de problematica practicii de specialitate:

- Absolvenții consideră important asigurarea diversificată a locurilor de practică și a creșterii numărului de parteneriate, în vederea dezvoltării acestei activități
- Propun prelungire a perioadelor de practică, introducerea exercițiilor și sarcinilor de grup în cadrul practicii de specialitate

Totodată consideră, că poate ar ajuta la o mai bună dezvoltare profesională a studenților o evaluare și mai exigentă decât cele existente, deși în timpul studenției, și acelea păreau prea grele, dar intrând pe piața forței de muncă, au realizat, că fără exigență și perseverență, și bine-nțeles fără muncă serioasă, nu se vor putea excela în domeniul serviciilor sociale.

Având în vedere că este și interesul universităților ca tinerii absolvenți să se poată angaja pe piața forței de muncă, respondenții consideră că ar fi benefic, dacă universitățile ar da o mână de ajutor, în această privință, prin medierea locurilor de muncă, fie ele cu normă întreagă, sau part-time.

Ținând cont de legislația în vigoare, ar fi un aspect pozitiv dezvoltare, diversificare paletei de formare în cadrul științelor sociale, prin introducerea unor cursuri ca: drept, boli psihice și mentale, tehnici de comunicare, cunoașterea și utilizarea documentelor și a formularelor

oficiale (menționăm, că aceste sugestii se referă, ca și în cazurile anterioare, la ambele specializări, astfel există posibilitatea, ca unele dintre sugestiile de cursuri să existe deja în structura actuală de învățământ).

Tinerii absolvenți, consideră că este foarte important deținerea unor competențe lingvistice și pentru asigurarea acestora, ar fi indicat introducerea într-o mai mare măsură a cursurilor de limbi străine.

Au menționat, că dezvoltarea și actualizarea ofertei bibliotecilor este unul dintre sarcinile importante a universităților, în vederea formării eficiente.

Absolvenții consideră, că ar fi util și ar ajuta formarea profesională a studenților, organizarea mai multor conferințe științifice, în cadrul cărora ar avea și studenții posibilități de participare, afirmare și astfel ar fi motivați să se implice mai mult în activitățile de cercetare.

În final au subliniat importanța susținerii voluntariatului, și rolul pe care instituțiile de învățământ superior au putea să-l îndeplinească în susținerea și promovarea acestei activități. Spre exemplu în Ungaria, voluntariatul este foarte mult apreciată în momentul intrării pe piața forței de muncă, sau la interviurile de angajare. Totodată, trebuie ținut cont și de faptul că timpul petrecut ca și voluntar, pe lângă avantajul oferit la un interviu, reprezintă o perioadă de acaparare a cunoștințelor și totodată oferă posibilitatea însușirii unor cunoștințe și abilități, care nu se pot însuși din băncile universităților.

Concluzii

Scopul cercetării a fost acela de a colecta informații cu privire situația absolvenților, pe care mai apoi le putem folosi în procesul de dezvoltare a ofertei educaționale, atât în ceea ce privește formarea asistenților sociali, cât și formarea pedagogilor sociali. Prin aplicarea chestionarului am dorit să obținem un feed-back din partea absolvenților, în legătură cu aspectele intrării lor pe piața forței de muncă. Am fost interesați să aflăm, dacă au reușit să se angajeze în domeniul

studiilor efectuate și în ce măsură, respectiv să identificăm aspectele de care angajatorii au considerat a fi importante, pentru a ocupa un loc de muncă.

Din rezultatele obținute am aflat, că absolvenții de pedagogie socială, au reușit în mai mare măsură, să se angajeze în domeniul studiilor efectuate, decât absolvenții de asistență socială. Acest lucru poate fi cauzat de situația care s-a creat pe piața forței de muncă din România, în urma crizei economice, dat fiind faptul că după instalarea problemelor economice, posturile din domeniul asistenței sociale au fost blocate, pe o perioadă destul de lungă, astfel, presupunem, că în viitor, se vor efectua mai multe angajări în domeniu.

În ciuda faptului că studenții au beneficiat în ambele instituții de stagii de practică de specialitate, absolvenții au subliniat importanța extinderii activităților de practică și creșterea orelor de prevăzute în programa de învățământ.

Desigur, acest lucru nu este surprinzător, deoarece domeniul serviciilor sociale este atât de diversificată, încât tinerii absolvenți, pe bună dreptate pot simți că au nevoie de mai multă experiență. Acest lucru este subliniat și prin numărul ridicat al absolvenților, care au participat după absolvire și la alte cursuri, de formare sau de masterat.

Absolvenții au considerat că în domeniul serviciilor sociale este important atât dezvoltarea abilităților personale, cât și cultivarea și dezvoltarea capitalului social, pentru a-și îndeplini eficient sarcinile de zi cu zi. Au subliniat importanța devotamentului, prezenței entuziasmului și a ajutorării celor nevoiași, ca fiind lucruri importante în domeniul social. Considerăm, că toate răspunsurile și reflexiile pe care le-am strâns pe parcursul cercetării pot fi de folos pe viitor, în vederea dezvoltării specializărilor, deoarece aceste informații ne pot ajuta în oferirea unei pregătiri mai bune și o adaptare mai eficientă la nevoile și cerințele pieței forței de muncă.

■ FLÓRA GÁBOR

INTERVIU FOCUS GRUP
CU PARTICIPAREA UNOR CADRE DIDACTICE
UNIVERSITARE ȘI REPREZENTANȚI AI
ANGAJATORILOR IMPLICAȚI ÎN PREGĂTIREA
ȘI INTEGRAREA SOCIO-PROFESIONALĂ A
SPECIALIȘTILOR ÎN PEDAGOGIA SOCIALĂ

Hajdúböszörmény, 8 ianuarie 2013, ora 14⁰⁰

1. Ce expectanțe aveți față de specialiștii din domeniul pedagogiei sociale? Ce cunoștințe, competențe considerați că sunt importante pentru optimizarea profilului lor profesional?

Răspunzând la această întrebare, participanții la interviu au evidențiat însemnătatea *standardizării* competențelor necesare absolvenților programului de studii universitare de licență *Pedagogie Socială*. În Ungaria recent s-a făcut un important pas înainte în realizarea acestui obiectiv, datorită rezultatelor unui proiect finanțat din Fondul Social European prin Programul Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane. În cadrul acestui proiect s-a elaborat lista cerințelor de formare și competențelor necesare absolvenților de licență, care a fost inclusă într-un act normativ aprobat de Ministerul Resurselor Umane din Ungaria.

Conform documentului menționat, scopul programului de licență *Pedagogie Socială* este "formarea unor specialiști care în primul rând să fie capabili să abordeze într-o viziune sistematică complexă problemele de învățare, sociale și mentale ale copiilor și tinerilor, și totodată să fie apti să contribuie la soluționarea acestor probleme în cooperare cu persoanele implicate, precum și la menținerea, restabilirea și dezvoltarea echilibrului dintre copilul, tânărul în cauză și mediul social al acestuia. Programul de studii oferă cunoștințe multidisciplinare, dezvoltă acele capacități și abilități și mediază însușirea acelor valori prin care viitorii pedagogii sociali vor putea să contribuie eficient la prevenirea și soluționarea problemelor sociale,

precum și la facilitarea integrării sociale a persoanelor beneficiare. Totodată, absolvenții vor dobândi cunoștințe teoretice suficient de profunde pentru continuarea studiilor universitare în cadrul ciclului doi.” (Cerințele de formare și competențele necesare absolvenților programelor de studii de licență și de teologie, cu menționarea specializărilor și programelor de formare în limba engleză (<http://www.nefmi.gov.hu/kkk>).

Pornind de la cerințele menționate, participanții la interviul focus grup au evidențiat importanța unor factori și însușiri care țin de personalitatea viitorilor specialiști în Pedagogie Socială. Aceștia trebuie să aibă o bună capacitate de relaționare, de comunicare, să dispună de putere de convingere. Pentru a îndrăgi munca pe care o efectuează, trebuie să fie capabili de tact profesional și să fie apți să dezvolte relații bune cu beneficiarii serviciilor sociale. Să nu manifeste prejudecăți și să se abțină de la atitudini de desconsiderare și de blamare față de persoanele cu nevoi speciale.

În planificarea conținutului programelor de formare trebuie avut în vedere și faptul că viitorii specialiști vor intra în contact cu membrii unor grupuri țintă având diverse caracteristici și nevoi sociale, cea ce necesită dobândirea unor cunoștințe și formarea unor aptitudini specifice. Totodată este necesară dezvoltarea capacității studenților de a gândi în termenii soluționării problemelor, precum și formarea deprinderii lor de a cunoaște oamenii și de a înțelege limitele de competență ale activităților de educație și asistență socială. O altă trăsătură esențială care trebuie dobândită este capacitatea specialistului de a prelucra în mod constructiv propriile eșecuri, și de a evita astfel apariția sindromul *burn-out*, care în unele cazuri poate conduce chiar la abandon profesional.

O problemă care a fost evidențiată, se referă la faptul că tinerii studenți care intră pentru prima oară în contact cu persoane aparținând unor grupuri sociale defavorizate sunt adeseori intrigăți, sau chiar șocați de sărăcia profundă pe care o descoperă, și din această cauză întâmpină dificultăți în a se raporta profesional la acest fenomen. În schimb, în cazul studenților care urmează cea de-a doua facultate, se poate observa un grad de surpriză mai scăzut la întâlnirea cu fenomenul sărăciei. Acești studenți dispun de o experiență socială mai bogată, care le permite să se integreze cu mai puține dificultăți în

mediul social al profesiei pentru care se pregătesc. În schimb, în cazul studenților care învață pentru cea de-a două diplomă de licență caracteristic este faptul că ei au deja o anumită experiență profesională în domeniu, astfel că în cazul lor opțiunea în favoarea carierei profesionale de pedagog social tinde să fie mai bine conturată, iar motivațiile acestei opțiuni și așteptările pe care le au față de programul de studii sunt configurate mai clar.

2. Ce cunoștințe, aptitudini trebuie să dobândească tinerii absolvenți, pentru a se angaja mai ușor pe piața forței de muncă?

Participanții la interviul focus grup au menționat în acest sens mai multe oportunități sau bune practici care în opinia lor pot contribui la succesul absolvenților pe piața muncii:

Înșușirea unor tehnici specifice de job hunting, *traininguri de job hunting* Unul din participanți a menționat ca un exemplu în acest sens, că la universitatea unde lucrează s-a organizat un training de 30 ore, în cadrul căruia studenții au avut posibilitatea să simuleze situația de căutare a unui loc de muncă, și astfel puteau să încerce “pe viu” utilizarea tehnicilor specifice (tehnici de comunicare, afirmare de sine, soluționare de conflicte, etc.).

Dezvoltarea exigenței profesionale Este important ca studentul, viitorul specialist să-și dezvolte nevoia de autoperfecționare, de reîmprospătare continuă a cunoștințelor sale profesionale, al propriului bagaj profesional. Prin învățare continuă se vor putea asigura premisele favorabile pentru însușirea cunoștințelor, metodelor și tehnicilor de lucru specifice profesiei, cea ce va contribui la consolidarea autoexigenței tânărului profesionist social.

Aprofundarea autocunoașterii, dezvoltarea autoaprecierii și a încrederii de sine Aceste însușiri pot fi de asemenea dezvoltate, exersate prin traininguri specifice, dar în primul rând trebuie să se identifice resursele fundamentale pe care persoana în cauză se poate baza în acest efort. Întărirea autoîncrederii poate ajuta pe student să-și imagineze propria persoană în potențialele sale viitoare roluri profesionale. Exercițiile de rol axate pe dezvoltarea abilităților de comunicare pot reprezenta și ele importante oportunități de învățare în acest sens.

Întărirea identității profesionale. Așa cum a menționat unul din cadrele didactice participante la interviu, studenții acordă o importanță deosebită faptului ca în perioada anilor universitari să aibă posibilitatea de a întâlni personalități care să poată deveni pentru ei adevărate modele de profesionalism. Atitudinea tipică a tinerilor absolvenți la locul de muncă este de a reacționa la situații dificile inspirându-se din exemplul persoanelor pe care și le-au ales drept modele profesionale. Este important ca studenții să aibă oportunități de a alege un model profesional nu numai din rândul cadrelor didactice, dar și dintre specialiștii autentici pe care le vor întâlni pe teren, în cadrul activităților de practică profesională. Acest fapt le va ajuta mult în formarea propriului lor profil profesional.

Munca în echipă, formarea abilităților comunicaționale Comunicarea include și metacomunicarea. Studentul, practicantul trebuie acceptat, integrat de către colectivul de muncă nu doar prin vorbe, ci și prin gesturi de metacomunicare. În cadrul activităților practice studenții trebuie să însușească atât capacitatea de a lucra împreună cu un coleg, cât și capacitatea de a conduce o echipă și de a colabora în cadrul ei. Acest proces de învățare poate fi facilitat și prin intermediul unor trainingurilor specifice.

Orientarea profesională este și ea o componentă importantă în pregătirea studenților pentru piața muncii. În acest sens, participanții la interviu au menționat următoarele posibilități:

- Implementarea unor *programe de sprijin pentru șomerii aflați la început de carieră* poate facilita opțiunea absolvenților pentru unul din locurile de muncă disponibile.

- Inițierea și realizarea unor *proiecte de intervenție socială* poate de asemenea oferi șanse de angajare tinerilor specialiști. Găsirea unui loc pe piața muncii nu depinde doar de numărul locurilor de muncă oferite de angajatori. Absolvenții își pot crea propriile joburi și ca rezultat al unor proiecte sau prin auto-ocupare.

- Angajarea pe piața forței de muncă poate fi facilitată și de *studierea cererii și ofertei de specialiști*. În acest sens, este important să fie urmărită evoluția cererii de specialiști atât la nivel regional, cât și la nivel micro-regional și sectorial (de ex. pot fi utile informațiile cu privire la numărul persoanelor care vor ieși la pensie în viitorul apropiat într-o anumită localitate, sector de activitate sau instituție).

3. Ce schimbări ar fi necesare în mediul academic-universitar în care se formează specialiștii în pedagogia socială?

În răspunsurile lor la această întrebare, atât cadrele didactice cât și reprezentanții angajatorilor participanți la interviu au subliniat necesitatea consolidării *orientării spre practică* a instruirii, ca direcția principală a dezvoltării sistemului de formare a pedagogilor sociali în anii următori. În acest sens, s-au evidențiat avantajele deosebite pe care le-ar putea oferi îmbinarea practicii profesionale cu activitățile de *voluntariat*, angajarea voluntară în muncă a studenților, prin valorificarea bunelor practici și a experienței acumulate în acest sens în țările vest-europene.

Reliefând importanța deosebită a voluntariatului, participanții la focus grup s-au referit și la obstacolele care trebuie învinse în această privință. Armonizarea muncii voluntare cu cerințele și conținutul formării nu este întotdeauna o sarcină ușoară. În unele situații, studenții pot fi insuficient pregătiți din punct de vedere profesional sau psihologic pentru a li se putea permite să se familiarizeze cu detaliile anumitor cazuri sociale, astfel că succesul activității voluntare poate depinde și de caracterul sarcinii de muncă repartizate studentului. Faptul că voluntariatul are tradiții slabe în Ungaria reprezintă un alt dezavantaj. Mentalitățile sunt și ele foarte diferite de cele întâlnite în vestul continentului. În unele cazuri, studentul care efectuează activitatea practică într-o instituție este perceput acolo mai degrabă ca o povară. Entuziasmul pentru munca voluntară este diminuat și de condițiile de viață mai precare, de salariile mult mai mici în comparație cu țările dezvoltate.

O altă propunere importantă formulată în cadrul interviului se referă la nevoia asigurării unei *relații armonioase între componenta teoretică și cea practică a instruirii*. Prin realizarea acestui obiectiv s-ar putea obține o apropiere mai mare între cerințele educaționale ale practicii de teren a studenților și expectanțele instituțiilor în care aceștia își desfășoară practica. Între conținuturile diferitelor discipline teoretice trebuie să existe un echilibru bazat pe complementaritate. Abordarea sistemică și holistică trebuie urmărită mai consecvent de cadrele didactice în elaborarea conținutului și metodologiei fiecărei discipline în parte. Interesul pregătirii profesionale cât mai eficiente a studenților trebuie să primeze.

4. Prin ce modalități ar putea primi universitățile sprijin din partea instituțiilor partenere în vederea optimizării instruirii specialiștilor în pedagogie socială?

Integrarea profesională a tinerilor specialiști ar putea fi mult facilitată dacă absolvenții ar primi informații pertinente, consiliere și sprijin adecvat în alegerea domeniului profesional mai restrâns și eventual chiar în alegerea instituției în care ar dori să activeze. Atunci când studentul își alege instituția în care va efectua stagiul de pregătire practică, de fapt el intră în contact cu un potențial viitor loc de muncă, așadar este important să fie ajutat atunci când face această alegere.

O atenție aparte trebuie acordată formării îndrumătorilor instituționali care asistă studenții în cursul desfășurării stagiilor de practică de teren. Îndrumătorul de practică trebuie să fie capabil și pregătit să împărtășească studentului istoria propriei sale cariere profesionale, precum și experiența sa profesională și de viață.

Un alt aspect care constituie o problemă se referă la faptul că în unele cazuri titularii disciplinelor teoretice nu dispun și de o *experiență profesională practică* corespunzătoare în domeniile educației și asistenței sociale. În vederea ameliorării acestei situații, cadrele didactice care predau disciplinele teoretice și specialiștii care coordonează activitatea practică pe teren ar trebui să coopereze strâns.

5. Cum ar putea servi mai eficient programul de studii Pedagogie Socială angajarea absolvenților pe piața muncii?

În ceea ce privește orientarea profesională a viitorilor educatori sociali, participanții la interviu consideră că vârsta, experiența de muncă și de viață a persoanelor admise la studii superioare poate constitui un factor diferențiator relevant. În cadrul populației de studenți care se înscriu la facultate la vârsta de 18-20 ani, deci la scurt timp după terminarea liceului, ponderea tinerilor fără un orizont profesional bine conturat este mai mare în comparație cu studenții maturi.

Datorită caracteristicilor lor de vârstă, studenții din categoria de vârstă mai tânără se află încă în perioada căutării și formării propriei identități și n-au avut oportunități suficiente să dobândească experi-

ența necesară pentru însușirea vocației de ajutorare socială, în mod caracteristic dispunând doar de cunoștințe vagi despre caracteristicile domeniului profesional pentru care se pregătesc. Această situație este amplificată și de faptul că rolul și funcțiile în societate ale asistenței și educației sociale nu sunt încă suficient clarificate nici la nivelul conștiinței publice.

Cu toată influența exercitată de variabila vârstă, totuși participării la interviu nu împărtășesc opinia conform căreia existența sau lipsa experienței în domeniu ar reprezenta un factor decisiv în ceea ce privește succesul integrării socio-profesionale viitoare. Dacă absolventul este apt sau nu să devină un pedagog social practicant, dacă va rămâne sau nu pe termen lung în profesia pentru care s-a pregătit, se va decide abia după ce se va angaja și va lucra un timp efectiv în domeniu. Integrarea profesională a proaspeților absolvenți poate fi însă mult înlesnită dacă ei vor putea beneficia în continuare de sprijinul mediului academic al instituției de învățământ superior din care provin, și vor avea posibilitatea să participe periodic la întâlniri de supervizare profesională la care să se consulte cu profesorii care i-au format.

6. Ce s-ar putea întreprinde pentru creșterea eficienței formative a practicii profesionale efectuate de studenți?

Studenții ar putea fi implicați în activități practice începând cu primul semestru al ciclului universitar de licență. Planul de învățământ ar putea fi conceput astfel încât semestrul I. să fie consacrat integral stagiului de practică profesională al studenților, sub conducerea îndrumătorilor de teren. Dintr-o asemenea cooperare ar avea de câștigat nu doar studentul ci și instituția în care acesta își desfășoară practica.

Pentru realizarea deplină a obiectivelor practicii de specialitate, este necesar ca instituția să-l accepte pe student în calitate de colaborator și să-i ofere posibilitatea de a efectua sarcini de muncă corespunzătoare profesiei pentru care se pregătește. Instituțiile ar trebui să-și elaboreze proprii strategii în vederea atragerii studenților în activități practice voluntare.

Rezultatele formative ale practicii profesionale pot fi maximizate dacă studenții participanți la activitatea voluntară vor primi sarcini de muncă autonome, având posibilitatea să planifice și să organizeze ei înșiși intervenția socială ce le-a fost încredințată. În cursul activității practice, accentul se va pune pe învățarea reciprocă și însușirea capacității de muncă independentă.

7. Considerați că ar fi necesare modificări ale cadrului legislativ actual care reglementează formarea, angajarea și statutul profesional al specialiștilor în pedagogie socială?

În prezent, Legea Educației din Ungaria nu obligă instituțiile educaționale să angajeze pedagogi sociali, angajarea acestora rămâne în sfera de decizie a conducătorilor de instituții. Conform opiniei profesionale enunțate de unul din participanții la interviu, în fiecare instituție ar fi necesară angajarea câte unui pedagog social la fiecare 200 persoane educate/asistate.

Rolul pedagogului social, așa cum apare în Legea Educației este cel de facilitator al activității educaționale, însă, oficial, el nu este considerat un specialist în pedagogie. Această reglementare ar trebui modificată, în sensul de a i se recunoaște absolventului de pedagogie socială calitatea și calificare de pedagog, cu toate drepturile aferente.

S-a propus, ca în loc să fie angajați de școli, pedagogii sociali să lucreze în *centre de asistență familială*, în colaborare cu alți specialiști (consilieri familiali, experți în protecția copilului, psihopedagogi etc.) implicați în activități similare sau conexe. Astfel s-ar putea asigura un cadru instituțional interdisciplinar mai favorabil muncii în echipă, cu potențiale rezultate benefice pentru realizarea obiectivelor profesionale.

O altă cerință evidențiată de participanți la se referă la nevoia de a întări rolul pedagogilor sociali în cadrul *educației preșcolare și timpurii*. Pentru a putea fi mai eficiente, activitățile de prevenire ar trebui începute înainte de atingerea vârstei de școlarizare. Familia ar trebui să primească sprijin chiar din primii ani de viață ai copilului, iar pedagogii sociali ar putea aduce o contribuție esențială în acest sens.

S-a formulat și ideea conform căreia ar fi benefică extinderea activității practice a studenților și la instituțiile care oferă servicii sociale pentru persoanele de vârstă a treia, deoarece reglementările în vigoare admit angajarea pedagogilor sociali în astfel de instituții.

8. Cum facilitează/ar putea facilita instituțiile de educație și asistență socială angajarea în muncă și perfecționarea profesională a proaspeților absolvenți?

Din perspectiva acestui obiectiv, participanții la focus grup au arătat importanța *capitalului relațional* pe care studentul îl poate forma pe teren, în cadrul instituțiilor unde își desfășoară practica. Dacă prin activitatea sa studentul reușește să convingă persoane cheie din cadrul instituției de abilitățile și seriozitatea sa profesională, atunci va avea șanse reale de a obține după absolvire un loc de muncă chiar pe baza unor recomandări provenite de la locul său de practică. Așa cum a menționat un conducător de instituție participant la interviu, înainte de a lua decizia de a angaja sau nu un fost practicant candidat la un post în instituția pe care o conduce, de obicei se consultă cu colegii care au colaborat cu persoana respectivă în timpul studenției, pentru a putea forma o opinie pertinentă despre calitățile profesionale și personale ale candidatului.

În cadrul interviului a fost relevat și faptul că șansele de integrare și de dezvoltare a carierei profesionale ale tinerilor absolvenți depind în mare măsură și de recunoașterea și prestigiul în societate al profesiorilor de educator și asistent social, de gradul de atractivitate al locurilor de muncă și al recompenselor financiare și morale legate de cariera profesională în acest domeniu. În acest sens, participanții la interviu au pledat în favoarea unor noi reglementări ale statutului profesional, care să fie în măsură să ofere viitorilor specialiști o perspectivă clară, atractivă și un model al carierei profesionale care să încurajeze perpetuarea în profesie aleasă și eforturile continue de autoperfecționare.

INTERVIU FOCUS GRUP
CU PARTICIPAREA UNOR CADRE DIDACTICE
UNIVERSITARE ȘI REPREZENTANȚI AI
ANGAJATORILOR IMPLICAȚI ÎN PREGĂTIREA
ȘI INTEGRAREA SOCIO-PROFEȘIONALĂ A
SPECIALIȘTILOR DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ

Oradea, 29 noiembrie 2012. ora 15⁰⁰

1. Ce expectanțe aveți față de specialiștii din domeniul asistenței sociale? Ce cunoștințe, competențe considerați că sunt importante pentru optimizarea profilului lor profesional?

În ceea ce privește expectanțele față de tinerii care urmează această specializare, invitații au căzut de comun acord asupra faptului că, cel mai important aspect în această privință este fără îndoială, prezența unor competențe de bază, precum: *comunicarea în general și comunicarea în limbi străine*. Importanța cunoștințelor și competențelor lingvistice este indispensabil, dar un mare accent trebuie pus pe cunoștințele legate de limba română, fără de care, acești tineri, nu vor putea să se afirme ca viitori specialiști, indiferent, ce alte cunoștințe sau competențe dețin. De asemenea au considerat a fi importante *expresivitatea, precizia, punctualitatea și bine-nțeleș empatia*, care, la rândul ei este indispensabil în exercitarea profesiei de asistent social.

Un alt aspect foarte important, este ca viitorii absolvenți, specialiști, să fie conștienți de alegerea pe care au făcut-o, să cunoască bine domeniile de activitate ai asistenței sociale. Din păcate, sistemul de învățământ nu oferă posibilitatea de specializare, pe durata anilor de studii. Pe parcursul celor trei ani, studenții primesc din toate câte puțin, și obligația cadrelor didactice este să ofere posibilitatea de pregătire a tinerilor cu privire la toate domeniile de activitate, pentru ca în momentul în care ajung pe piața muncii, să nu se mire și să știe exact ce îi așteaptă, ce trebuie să facă.

Participanții interviului focus grup au evidențiat importanța unor factori și însușiri care țin de personalitatea viitorilor specialiști de asistență socială. Aceștia trebuie să fie capabili să dezvolte relații bune cu beneficiarii serviciilor sociale. Viitorii specialiști trebuie să se cunoască pe ei înșiși, pentru a putea cunoaște, înțelege și ajuta viitorii clienți, beneficiarii ai sistemului de asistență socială. Dacă știi, ce fel de persoane sunt, își cunosc valorile personale, și bine-nțeles familiarizați cu codul etic profesional, atunci nu vor avea probleme în exercitarea profesiei alese.

Totodată, este important, să nu manifeste prejudecăți și dacă totuși se întâmplă să aibă asemenea sentimente, trebuie să le conștientizeze, pentru că altfel, nu vor putea lucra cu acele categorii de clienți. Deseori, cei care doresc să lucreze în acest domeniu, își încep studiile, cu idei concrete, referitor la domeniul în care doresc să activeze.

Din păcate, atât situația de pe piața forței de muncă, cât și ofertele de locuri de muncă, nu sunt întotdeauna în concordanță cu doleanțele pe care îl au tinerii. Astfel, este foarte important, ca pe parcursul studiilor, să se familiarizeze cu domeniile de activitate și să ajungă să cunoască toate categoriile de beneficiari și să știe ce soluții să le ofere, în caz de nevoie.

În țările vestice, există o practică foarte bună, care poate, nu ar strica să fie aplicată, urmată și de noi. Ideea de bază e, că doar acele persoane pot urma cursurile unei asemenea specializări, care au deja o experiență în domeniu, de cel puțin doi ani, sau lucrează ca și voluntari, în cadrul unor instituții de profil, fie el de stat sau private. Astfel, au posibilitatea să știe exact cu ce se vor ocupa, după absolvire.

2. Ce cunoștințe, aptitudini trebuie să dobândească tinerii absolvenți, pentru a se angaja mai ușor pe piața forței de muncă?

Înainte de a puncta cunoștințele necesare, specialiștii au accentuat importanța voluntariatului, dar mai ales lipsa acesteia, în rândul studenților. Este o problemă reală, pe care, în urmă cu câțiva ani, nu au întâmpinat-o. Dacă acum trei-cinci ani, studenții se întreceau pentru locurile de practică sau pentru a efectua voluntariat în cadrul

unei instituții de asistență socială, în momentul de față, uneori este de-a dreptul greu, să completeze locurile libere.

Așadar, primul lucru necesar este acela al *motivației, al dorinței de a lucra în domeniu*. Motivația, este principalul factor care poate facilita intrarea pe piața forței de muncă.

Participanții interviului focus grup au subliniat ca fiind factori importanți, ce pot contribui la succesul absolvenților pe piața muncii: *aprofundarea autocunoașterii, dezvoltarea autoaprecierii și a încrederii de sine*. În acest sens, este necesar menținerea cursurilor (laboratorului) de autocunoaștere, de dezvoltarea a personalității. Ele există în planul de învățământ, încă de la începuturile acestei specializări, dar, poate nu ar strica, pentru o mai bună dezvoltare a studenților, creșterea acestora.

Efectuarea studiilor universitare în limba maghiară, constituie și acum un avantaj pentru tinerii maghiari, deoarece, au posibilitatea să-și urmeze studiile în limba lor maternă. Totuși, trebuie ținut cont de faptul că, nu se vor putea afirma pe piața muncii, doar dacă dețin acele *competențe și cunoștințe lingvistice de limba română*, fără de care nu pot fi specialiștii care vor să fie. Astfel, un alt factor important, în dezvoltarea succesului, este însușirea și stăpânirea adecvată a limbii române. Dar dacă este vorba de competențe lingvistice, nu trebuie să uităm, nici de limbile de circulație internațională, care, la rândul lor au un rol important în efectuarea profesiei.

Este de asemenea important, ca viitorii specialiști să aibă *cunoștințe în elaborarea și managementul proiectelor*. Pentru a realiza sarcinile specifice domeniului asistenței sociale este nevoie de mulți bani, multe oportunități și pentru acest lucru Fondurile Europene oferă o foarte bună oportunitate, dar pentru a putea profita de ele, este indispensabil, ca studenții să dețină aceste cunoștințe specifice.

Un alt aspect, ce poate contribui la succesul absolvenților pe piața muncii este deținerea unui capital social adecvat, fără de care realizarea activităților și a sarcinilor specifice domeniului se realizează foarte greu sau chiar nu pot fi realizate. Astfel, pe parcursul anilor, studenții trebuie să pună accent pe formarea acestui capital social,

deoarece, în multe cazuri, pe lângă aspectul menționat, poate asigura avantaje reale în procesul de recrutare și angajare.

3. Ce schimbări ar fi necesare în mediul academic-universitar în care se formează specialiștii în asistență socială?

Specialiștii invitați la interviul de focus grup, au subliniat importanța experienței în domeniul asistenței sociale. Aceștia consideră, că ar fi util introducerea unui *an de practică intensivă în domeniu*, care poate ar fi și mai eficace, dacă studenții ar putea să petreacă un an de practică într-o instituție de profil, din străinătate. Bine-nțeles, pe lângă experiența acumulată, competențele astfel dobândite, ar crește simțitor șansele de integrare socio-profesională a viitorilor specialiști în domeniul asistenței sociale.

Totodată, specialiștii prezenți, consideră că pe lângă efectuarea stagiilor de practică, ar fi utilă *diversificarea rapoartelor de practică*. Ele există deja, dar prin diversificarea acestora, studentul ar învăța mai multe, fiind obligat să descrie diverse aspecte a cunoștințelor, informațiilor acumulate prin munca pe teren.

Un alt aspect ce ar putea fi dezvoltarea unui *sistem de mentorat*, care oferă studenților un anturaj mai familial, în care procesul de învățare devine unul mult mai personalizat, și mai eficient. Astfel studenții ar avea mai mult de lucru, dar ar putea dobândi rezultate mult mai bune.

Chiar dacă sistemul de învățământ este într-o continuă schimbare, pentru a facilita procesul de învățare a tinerilor, ar fi bine introducerea unor *metode interactive de predare*. Într-adevăr, acest lucru ar duce la o schimbare majoră în domeniu, dar ar motiva studenții să fie mai independenți, mai comunicativi, mai centrați pe sarcină.

Pentru a facilita o mai bună comunicare în rândul studenților, pe lângă acele metode interactive amintite mai sus, cadrele didactice universitare ar putea pune accentul mai mare pe examinările orale, care ajută de asemenea, la formarea abilităților comunicaționale, obligând studentul să-și formeze un vocabular profesional adecvat și un stil de comunicare cursiv, concis și la subiect.

Pentru a diversifica dezvoltarea profesională a studenților, trebuie pus accentul pe *implicarea studenților în realizarea proiectelor*. Astfel, îi putem motiva să studieze în plus, căutând datele și informațiile necesare în derularea proiectului și nu în ultimul rând, le putem oferi o experiență în lumea proiectelor, indispensabilă în domeniul asistenței sociale. Prin aceste metode, studenții ar avea de asemenea posibilitatea să-și dezvolte unele competențe, precum *munca în echipă*.

4. Prin ce modalități ar putea primi universitățile sprijin din partea instituțiilor partenere în vederea optimizării instruirii specialiștilor în asistență socială?

Există două probleme majore, în ceea ce privește colaborarea universității cu aceste instituții de asistență socială. Prima problemă este că deși există un contract de parteneriat, care asigură colaborarea dintre instituții și oferă acel cadru necesar efectuării practicii de specialitate, totuși de multe ori, datorită suprasolicitării instituțiilor de specialitate, nu au timpul necesar pentru a se ocupa de studenți. A doua problemă este legată de lipsa nominalizării unei persoane responsabile de coordonarea studenților pe teren. Așa cum, există un responsabil universitar, trebuie să existe unul și pe teren, care să ajute, să coordoneze studenții. În ambele cazuri, în momentul de față, totul se rezumă la cunoștințe și legături personale, la favoruri personale.

În primă fază, este nevoie de *desemnarea oficială a coordonatorilor de teren*, angajați în instituțiile partenere de specialitate (acest lucru poate fi realizat prin modificare fișei de post, sau printr-o primă, care este plătită acelei persoane care se ocupă de studenți).

După clarificarea acestor aspecte, coordonatorul de teren trebuie și el la rândul lui *familiarizat cu cerințele și așteptările universitare*, pentru ca acesta să poată să coordoneze studenții conform cerințelor universitare dar în conformitate cu profilul instituției.

5. Cum ar putea servi mai eficient programul de studii Asistență Socială angajarea absolvenților pe piața muncii?

Primul aspect, asupra căruia specialiștii invitați au căzut de acord, cu privire la această problemă, a fost faptul că, un avantaj mare în momentul angajării, este *experiența*, care poate că este criteriu la fiecare angajare, dar oricum, constituie un avantaj.

Participanții interviului focus grup au punctat importanța *motivării și încurajării voluntariatului*. Au considerat că ar fi benefic, crearea unui program de angajare cu bursă, pentru o perioadă de un an, timp în care studentul ar avea posibilitatea să se familiarizeze cu un domeniu al asistenței sociale și ar primi și o sumă de bani lunară pentru munca depusă, și totodată ar avea o experiență minimă în momentul angajării. Această activitate de motivare și încurajare trebuie continuată, deoarece o experiență în plus va mări șansele deja existente a tinerilor absolvenți bilingvi.

6. Ce s-ar putea întreprinde pentru creșterea eficienței formative a practicii profesionale efectuate de studenți?

Pentru a crește eficiența formativă a practicii de specialitate, primul pas important, este acela, ca instituțiile de specialitate să ofere posibilitatea de a *efectua sarcini de muncă corespunzătoare profesiei* pentru care se pregătește, să nu se rezume la simpla și poate uneori superficiala vizită a instituției.

Totodată, ar fi de mare folos, dacă și ei *ar încerca să atragă studenții*, în vederea desfășurării activităților de voluntariat, și dacă ar oferi posibilitatea de integrare a studenților în viața instituției, și în perioade mai puțin active (una din probleme constă în faptul că, deseori se întâmplă să solicite implicarea studenților, doar în perioade pline de evenimente).

Rezultatele ar putea fi maximalizate, dacă aceste instituții, ce constituie terenul de practică al studenților, în funcție de profilul de activitate, ar oferi *posibilitatea de a intra în contact cu beneficiarii instituției*.

7. Considerați că ar fi necesare modificări ale cadrului legislativ actual care reglementează formarea, angajarea și statutul profesional al specialiștilor în asistență socială?

Ultimii ani, au adus multe schimbări în sistemul învățământului superior, care la rândul lor au obligat instituțiile de învățământ superior, să țină piept cerințelor. Deoarece, durata procesului de formare este de 3 ani, este relativ greu, să se ofere o imagine amplă a unei asemenea specializări cu o activitate atât de diversificată. Schimbarea cadrului legislativ nu este o sarcină ușoară, astfel că, ceea ce se poate face, este să se profite de parteneriatele și experiențele care se pot acumula prin acestea.

8. Cum facilitează/ar putea facilita instituțiile de educație și asistență socială angajarea în muncă și perfecționarea profesională a proaspeților absolvenți?

Participanții interviului de focus grup au evidențiat importanța *capitalului relațional* pe care studentul îl poate forma pe teren, în cadrul instituțiilor unde își desfășoară practica. Acest capital relațional poate oferi un plus în momentul angajării, dar poate fi avantajos și pe parcursul exercitării profesiei, când va avea nevoie de ajutorul altor instituții sau specialiști.

În ceea ce privește alte aspecte referitoare la această problemă, le vom puncta, încă o dată, pe scurt:

- asigurarea însușirii competențelor de bază și cele specifice domeniului asistenței sociale,
- aprofundarea autocunoașterii, dezvoltarea autoaprecierii și a încrederii de sine,
- implicarea studenților în proiecte de cercetare,
- menținerea motivației, dorinței de a lucra în domeniu.

TRAIECTORII SOCIO-PROFESIONALE ALE ABSOLVENȚILOR DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ DE LA UNIVERSITATEA CREȘTINĂ PARTIUM

Universitatea și piața muncii: contextul socio-educățonal

Tranziția postcomunistă a țărilor Europei Centrale și de Est a condus la o schimbare radicală a structurii ocupaționale și a sistemului economico-social, economia planificată fiind înlocuită cu afirmarea legilor pieței libere. Ca urmare a transformărilor socio-economice de după 1989, în țările postsocialiste distribuirea centralizată a forței de muncă cu o înaltă calificare a fost înlocuită prin liberalizarea pieței de muncă, care funcționează pe baza principiului cerere-ofertă (Chisholm, 1999). Într-un context mai larg, în ultimele decenii tranziția tinerilor din instituțiile școlare în sfera profesională a devenit din ce în ce mai mult influențată de noile caracteristici ale pieței forței de muncă. Astfel funcția de emiteră a statusului socio-profesional s-a transferat parțial de la sistemul educațonal la cel ocupațonal.

Tendențele globale ale transformării determină individualizarea carierelor personale, traiectoria socio-profesională depinzând în mare măsură de flexibilitatea manifestată marcant de indivizi. Din perspectiva poziției de pe piața forței de muncă, calificarea școlară nu are așadar decât rolul unei "licențe" care dovedește cunoștințele de specialitate. Cu toate acestea, calificarea nu se desfășoară fără rost. Dimpotrivă, fără instruirea care asigură calificarea profesională, viitorul profesional al tânărului este cu totul imposibil. Instruirea care asigură calificarea profesională devine tot mai puțin suficientă, totodată însă ea este indispensabilă pentru ca cineva să poată obține locul de muncă la care aspiră (Beck, 2003).

Transformările din domeniul economic și social au fost însoțite de metamorfoza sistemului de educație, învățământul superior ocupând o pondere din ce în ce mai însemnată în ansamblul serviciilor educaționale. An de an, universitățile sunt accesate de o proporție mereu crescândă a absolvenților de liceu din generația respectivă (Vlăsceanu 2007). Expansiunea curentă a educației universitare reprezintă un fenomen european și mondial benefic pentru societate, conducând la creșterea accelerată a gradului de competență profesională al populației, ceea ce reprezintă o premisă esențială a dezvoltării și sustenabilității economico-sociale prezente și viitoare.

Pe de altă parte însă, pe măsura avansării unei economii bazate pe piață liberă și concurență, apar noi controverse legate de adecvarea mediului academic extins la cerințele pieții muncii și eficiența utilizării resurselor financiare alocate către educația superioară (Teichler 2007). Diplomele educaționale în esență sunt rezultatele unor activități efectuate pentru recunoașterea competenței în domeniul stabilit, fiind emise de organizații care însă de multe ori au puține legături cu piața de muncă și cu cerințele tehnice ale muncii moderne. Una dintre temele cele mai pregnante pentru această direcție de reflecție asupra sistemului educațional privește *inflația* diplomelor sau a acreditărilor. Expresia reflectă un sistem de alocare în locuri de muncă în care angajatorii solicită din ce în ce mai multă școală pentru aceeași slujbă. Expansiunea educației, care s-a produs în ritm mult mai rapid decât sporul de competențe tehnice solicitate de progresul tehnologic, este o reflecție a acestui fenomen (Bills 2004).

Rezultatele unor cercetări realizate în ultimii ani la nivel național arată că pentru cei mai mulți absolvenți procesul de căutare al unui loc de muncă începe după finalizarea studiilor. Totuși, criza economică și financiară lasă urme inclusiv la nivelul comportamentului absolvenților, care într-un număr din ce în ce mai mare încep căutarea unui loc de muncă chiar înainte de absolvire. În comparație cu anii anteriori, ca urmare a introducerii sistemului Bologna, la nivelul promoțiilor 2009 și 2010 crește și probabilitatea continuării studiilor la forme de învățământ avansate. O mare parte a absolvenților de învățământ privat nu-și caută însă loc de muncă nici după absolvire, pentru că ei de fapt au loc de muncă atât pe parcursul studiilor, cât și la finalizarea acestora. Tot criza economică și financiară își pune amprenta și asupra caracteristicilor procesului de căutare a unui loc de muncă pentru

cele două promoții: durata de căutare a unui loc de muncă este mai mare pentru absolvenții promoțiilor 2009 și 2010, și de asemenea tot pentru aceștia, numărul angajatorilor contactați până la identificarea unui loc de muncă este mai ridicat. Datorită acestui fapt, absolvenții de studii superioare tind să valorizeze mai mult competențele și abilitățile transversale dobândite pe parcursul studiilor, marea majoritate a absolvenților apreciind că pentru dezvoltarea ulterioară a competențelor tehnice trebuie urmate cursuri de formare profesională continuă (Absolvenții și piața muncii 2012).

Perioada de instruire a tânărului nu încetează deci cu finalizarea diferitelor forme de învățământ, însușirea cunoștințelor specifice ocupației continuând și la locul de muncă. Transferul automat de la școală la muncă este înlocuit cu cerința unei adaptări flexibile la condițiile pieței muncii. În aceste condiții, prin suprimarea posibilității angajării prestabilite, trecerea tinerilor la statutul socio-profesional matur devine tot mai dificilă. Sincronizarea dintre învățământ și angajarea propriu-zisă se realizează prin sisteme de transfer specifice pieței muncii, fiind influențată de fluctuațiile cererii și a ofertei de locuri de muncă. Din ce în ce mai mulți tineri doresc întârzierea trecerii din diferitele forme educaționale la locurile de muncă, evitând astfel piața muncii, care se află în permanentă schimbare și reorganizare, dorind să rămână cât mai mult în cadrul sistemului educațional. În consecință, putem vorbi din punct de vedere sociologic despre prelungirea perioadei de vârstă tânără, și într-un sens mai larg chiar despre o schimbare de paradigmă în rândul tineretului (Galasi et. al. 2001).

Cea mai dificilă problemă însă în angajarea tinerilor rămâne amenințarea șomajului și a inactivității. Datele de cercetare cu privire la tranziția de la învățământ la locul de muncă, care se referă la primul loc de muncă obținut după terminarea școlii, oferă informații relevante în acest sens. La tinerii care dispun de un nivel inferior de școlarizare și ajung pe piața locurilor de muncă, putem observa creșterea ratei șomajului și a inactivității. În cele mai nefavorabile situații sunt tinerii care au terminat liceul sau școala generală, studiile superioare reducând în mod semnificativ riscul șomajului (Csata 2005). Cu toate acestea, din statisticile care se referă la primul loc de muncă reiese și faptul că o mare parte a tinerilor care se află la începutul carierei lucrează în categorii socio-profesionale inferioare gradului de pregătire, ceea ce generează fenomenul "supraeducării". O însemnată pondere

a tinerilor care sunt amenințați de șomaj după sfârșitul studiilor sunt dispuși să accepte aproape orice muncă așa zis „provizorie”, doar ca să se integreze în sistemul ocupațional. Drept consecință, în societatea contemporană o parte importantă a forței de muncă are un nivel de instruire mai mare decât cel necesar pentru postul ocupat.

Pentru unii sociologi, inflația diplomelor sau devalorizarea acestora este doar un efect negativ al cererii sociale, motivată de dorința ocupării unei poziții sociale cât mai favorabile. Însă chiar și acest argument recunoaște efectul de diplomă, rolul pe care certificatele educaționale îl au în selecția și plasarea persoanelor în roluri ocupaționale și poziții sociale (Hatos 2006). Pentru sociologii conflictualiști, inflația diplomelor este un mecanism prin care elitele își conservă pozițiile privilegiate și reduc permeabilitatea straturilor sociale, obligând reprezentanții claselor inferioare la investiții din ce în ce mai mari pentru ocuparea unor locuri de muncă superioare.

Supraeducarea nu este însă foarte clar conceptualizată, deși ar fi de așteptat ca anii de studiu adăugați în plus să se transforme în timp în posturi mai performante și în salarii mai mari. S-a constatat însă în unele studii că cei “supraeducați” pot fi dezavantajați pe piața muncii, deoarece le pot lipsi alte calități apreciate. (Green și Preston 2001). Așadar, dacă vorbim de inserția absolvenților cu studii superioare, nu trebuie să analizăm doar poziția lor pe piața muncii (ocupați/neoocupați), ci și gradul de adecvare al ocupației practicate la domeniul de studiu absolvit, caracteristică esențială a unei ocupări de calitate, capabilă să genereze oportunități efective de carieră absolvenților.

Având în vedere că misiunea esențială a formării universitare este aceea de a fi într-o concordanță cât mai deplină atât cu cerințele de carieră ale absolvenților săi cât și cu cererea de specialiști ai economiei naționale, este deosebit de important pentru instituțiile de învățământ superior să obțină o imagine cât mai clară despre măsura în care ele reușesc să răspundă acestor expectanțe. Corelarea mai eficientă a ofertei educaționale cu cererea de pe piața muncii necesită adaptarea flexibilă a sistemului educațional și creșterea calității pregătirii studenților.

Obiectivele și metodologia cercetării

Nevoile și cerințele instituționale menționate le-au avut în vedere și cele două universități din Euroregiunea Bihor–Hajdú-Bihar, Universitatea din Debrecen (Ungaria) și Universitatea Creștină Partium (România), care în 2012 au inițiat în parteneriat cercetarea *Profesioniștii sociali în regiunea de graniță româno-maghiară în cadrul proiectului Aprofundarea cooperării transfrontaliere în formarea și orientarea pe piața muncii a specialiștilor din domeniul social*.¹ Pornind de la rolul crucial pe care asistența socială îl are în fundamentarea și implementarea programelor de coeziune socio-economică, membrii echipei internaționale de cercetare și-au propus să evedențieze principalele caracteristici ale formării profesionale și oportunitățile de angajare pentru profesioniștii sociali din Euroregiunea Bihor-Hajdu-Bihar, în scopul de a contribui la adaptarea activităților de formare la cerințele pieței forței de muncă.

Concomitent, în cadrul cercetării s-au colectat și informații cu privire la sistemul de servicii sociale în regiunea de frontieră, în vederea identificării oportunităților pentru o implicare eficientă a instituțiilor de învățământ superior în dezvoltarea sectorului de servicii sociale. În acest scop, s-a urmărit examinarea pieței forței de muncă în domeniul serviciilor sociale și identificarea modalităților prin care formarea profesională a experților sociali poate contribui la schimbări pozitive în cadrul sistemului de servicii sociale. Din perspectiva aplicabilității practice, rezultatele cercetării sunt destinate să ofere puncte de sprijin în vederea dezvoltării și adaptării ofertei educaționale din domeniul social, pentru a maximiza contribuția ei la dezvoltarea durabilă și la crearea unei piețe a muncii flexibile și inclusive în domeniul serviciilor sociale.

Metodele și tehnicile utilizate în cadrul cercetării au inclus:

a. construirea unei baze de date privind sistemul de servicii sociale și a cererii de resurse umane specializate în domeniul social;

¹ Proiectul, implementat în perioada 1 martie 2012- 28 februarie 2013 a fost cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European de Dezvoltare Regională, Guvernul României și guvernul Republicii Ungare.

b. sondaj în rândul tinerilor absolvenți în profesii sociale, pentru a afla traiectoriile lor profesionale individuale de după absolvire, nivelul lor de satisfacție față de locurile lor de muncă actuale, precum și proiectele lor profesionale de viitor;

c. interviuri focus-grup în rândul educatorilor universitari și ai potențialilor angajatori cu privire la opiniile lor referitoare la sistemul de formare și metodele utilizate, precum și ideile lor privind facilitarea inserției profesionale a absolvenților.

În studiul de față ne vom referi la rezultatele sondajului realizat în rândul studenților de Asistență Socială ai Universității Creștine Par-tium. Obiectivul principal al acestei investigații a fost să obțină o imagine veridică despre formarea tinerilor absolvenți de Asistență Socială la nivel universitar, contextul socio-educational mereu în transformare al activităților de formare, precum și modul în care tinerii absolvenți cu studii superioare din domeniul Asistenței Sociale se poziționează pe piața forței de muncă. Întrebările de cercetare s-au referit, în principal, la următoarele dimensiuni ale problematicii studiate:

- accesul absolvenților de Asistență Socială pe piața forței de muncă, opțiunile lor profesionale și orientarea lor în ceea ce privește continuarea studiilor

- opiniile absolvenților despre calitatea educației universitare de care au beneficiat și gradul de aplicabilitate pe piața muncii al competențelor dobândite în timpul studiilor universitare; evidențierea punctelor tari și slabe ale activităților de formare

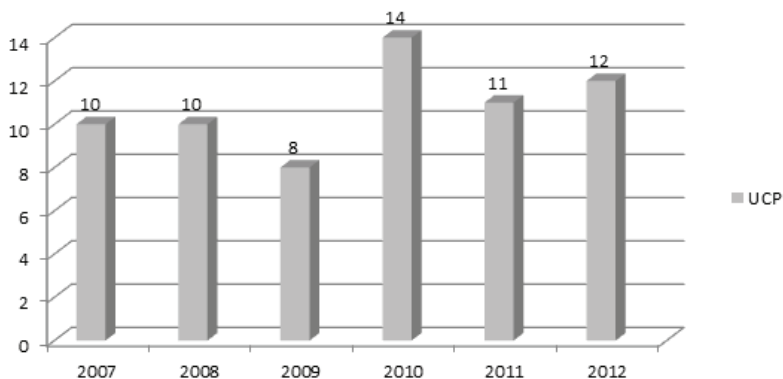
- strategiile utilizate de absolvenți pentru găsirea unui loc de muncă, greutățile pe care le-au întâlnit și resursele pe care s-au bazat în atingerea obiectivelor lor profesionale

- propunerile absolvenților privind perfecționarea activităților de formare și orientare profesională

Modalitatea utilizată de colectare a informației a fost *ancheta prin chestionar*. Întrebările din chestionar au inclus trei componente majore. Prima componentă se referă la variabilele independente utilizate în prelucrare datelor: vârsta, localitatea de domiciliu, starea civilă, mediul socio-familial de origine etc. Cea de-a doua componentă a chestionarului conține întrebările privind angajarea în muncă și continuarea studiilor. Partea finală a chestionarului are în componență întrebări referitoare la aprecierile și opiniile absolvenților cu privire la

calitatea programului de studii și la gradul de adecvare al acestuia la cerințele pieții muncii.

Populația investigată cuprinde absolvenții programului de studii universitare de licență Asistență Socială ai Universității Creștine Partium (UCP), promoțiile 2007-2012. În urma procesului de contactare a absolvenților și a aplicării chestionarului pe teren au răspuns la chestionar 67 de absolvenți cu vârsta între 22 și 50 ani, dintre care 52 femei și 15 bărbați. Distribuția subiecților chestionați în raport cu anul absolvirii se prezintă astfel:



Graf. 1. Distribuția pe ani de absolvire a absolvenților de Asistență Socială - UCP (număr de studenți)

Pentru a facilita analiza, rezultatele sondajului efectuat în rândul absolvenților de Asistență Socială au fost integrate în același context interpretativ cu datele unei cercetări similare la nivel instituțional realizate în cadrul studiului național *Absolvenții și piața muncii*, implementat în perioada 2010-2012. Astfel, prin utilizarea comparativă a seturilor de date la nivel instituțional și la nivel național, informațiile referitoare la absolvenții Universității Creștine Partium pot fi analizate într-un context mai larg, iar deciziile strategice ale programului de studii de licență Asistență Socială pot fi fundamentate pe o asemenea analiză comparativă. Aceasta va permite o autoevaluare pertinentă a programului de studii, raportat pe de o parte la ansamblul comunității universitare, iar pe de altă parte la caracteristicile sistemului național de învățământ superior.

Universitatea Creștină Partium – misiune și caracteristici instituționale

Universitatea Creștină Partium din Oradea este o universitate privată acreditată înființată prin Legea nr. 196 din 21 octombrie 2008 „ca instituție de învățământ superior, persoană juridică de drept privat și de utilitate publică, parte a sistemului național de învățământ” (Art. 1). Universitatea a fost fondată în anul 2000 de către Fundația Pro Universitate Partium, ca succesorul instituțional al Institutului Superior Reformat înființat în 1990, având misiunea de a contribui la promovarea și dezvoltarea culturii, învățământului și științei specifice comunității maghiare din România, prin crearea și asigurarea cadrelor corespunzătoare desfășurării activității unei instituții de învățământ superior cu profil complex. Sintagma „universitate creștină” definește sistemul de valori pe care instituția dorește să o promoveze intrinsec (Declarație de Misiune a UCP 2012).

Misiunea și obiectivele Universității Creștine Partium din Oradea sunt de natură didactică și de cercetare. Misiunea didactică constă în formarea unor specialiști bine pregătiți, la nivelul cerințelor mileniului al treilea. Prin programele elaborate, studenții dobândesc totodată și experiența practică necesară pentru aplicarea directă a cunoștințelor teoretice acumulate. Alinierea la nivelul standardelor implică o și mai strânsă îmbinare a procesului de învățământ cu cercetarea științifică. Cadrele didactice și studenții sunt susținuți în participarea la diferite programe de cercetare, precum și în activitatea de cercetare individuală (Carta UCP 2012).

Fiind o universitate tânără, acreditată cu puțini ani în urmă, Universitatea Creștină Partium din Oradea este deosebit de interesată să obțină o imagine cât mai clară despre măsura în care reușește să răspundă cerințelor de carieră profesională, precum și cerințelor pieței de muncă, mai ales ale celei regionale. Din această perspectivă auto-evaluarea eficacității instituției în pregătirea studenților pentru piața muncii este considerată o prioritate de către fondatorii ei și conducerea ei academică. Totodată, fiind vorba despre o instituție care și-a asumat misiunea să asigure comunității maghiare din România specialiști cu o pregătire superioară, competitivă în țară și în străinătate, în cadrul unui sistem de învățământ în limbă maternă, prezintă o deosebită importanță felul în care Universitatea este percepută în mediul social-comunitar-lingvistic din care provin majoritatea studenților ei.

În acest context, Universitatea are nevoie de informații cât mai precise și detaliate despre felul în care competențele lingvistice ale absolvenților săi le permit să se integreze pe piața muncii, dat fiind că în cadrul procesului de învățământ este utilizată atât limba română cât și limba maghiară. Pe baza informațiilor directe obținute de la absolvenți se pot formula recomandări, astfel încât latura lingvistică a ofertei educaționale să răspundă într-o măsură cât mai mare nevoilor de formare și de comunicare ale studenților.

Caracteristici socio-educative, etno-culturale și regionale ale populației de studenți/absolvenți

Mediul socio-familial de origine

În literatura de specialitate, transmiterea intergenerațională a performanței educaționale este descrisă în modele bine cunoscute ale reproducției sociale. Într-un sistem de straturi profesia este criteriul esențial de clasificare, la care se adaugă diferite tipuri de putere și prestigiu. Sprijinindu-se pe teoria stratificării, mobilitatea oferă informații parțiale asupra schimbărilor sociale deoarece acestea se petrec între poziții sociale fixate dinainte (Ferréol et. al., 1998).

Investigând acest fenomen în SUA, Blau și Duncan (1967) au demonstrat că în bună parte transmiterea intergenerațională a statuturilor sociale se realizează prin intermediul mecanismelor de producție educațională. În România, cercetări recente au evidențiat faptul că nivelul educațional al părinților absolvenților de studii universitare a crescut în fiecare an începând cu generația de absolvenți născută în 1974 (Hatos-Bernáth 2006, 48). În studiul nostru ne-am propus să urmărim felul în care această tendință de creștere continuă a nivelului de educație al părinților se aplică diferitelor domenii de studii, cu o atenție specială acordată situației specifice a absolvenților din domeniul Asistenței Sociale.

Așa cum rezultă din datele noastre de cercetare, putem constata diferențe semnificative în ceea ce privește contribuția diferitelor domenii de studii la autoreproducerea inter-generațională a populației cu studii superioare. Ponderele absolvenților care au părinți absolvenți de studii superioare înregistrează cel mai ridicat nivel în cazul științelor umaniste, unde 38% dintre mamele și 28% dintre tații absolvenților

au terminat la rândul lor o facultate (de menționat că valorile corespunzătoare la nivel național se situează la 18%, respectiv la 21%).

**Tabel 1² Nivelul de educație al părinților (tata)
în raport cu domeniul de studii (procente)**

	U	T	SP	Ec	A	Total
Nivelul de educație al tatălui						
Clasele 1-8	7	0	11	3	22	8
Școala profesională	45	0	63	46	33	47
Liceu	17	100	5	26	22	19
Studii superioare	28	0	21	17	22	22
Studii postuniversitare	3	0	0	3	0	2
Altele	0	0	0	6	0	2
Total	100	100	100	100	100	100

**Tabel 2. Nivelul de educație al părinților (mama)
în raport cu domeniul de studii (procente)**

	U	T	SP	Ec	A	Total
Nivelul de educație al mamei						
Clasele 1-8	7	100	47	13	14	19
Școala profesională	21	0	24	29	14	24
Liceu	25	0	18	39	29	29
Studii superioare	39	0	12	13	29	23

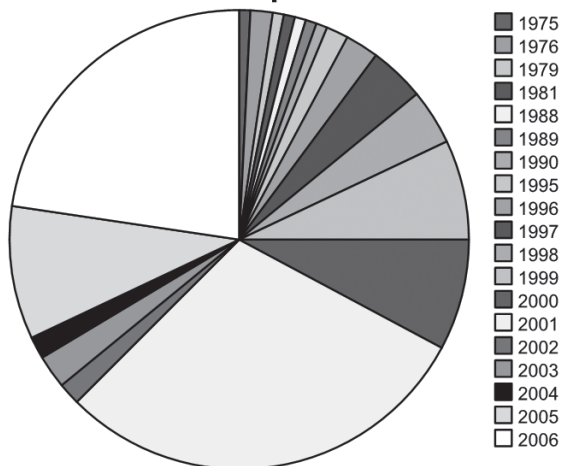
² Abrevieri: UCP – Universitatea Creștină Partium; U - absolvenți cu profil umanist (programele de licență Filologie și Filosofie); T- absolvenți de Teologie (programul de licență Teologie reformată didactică); SP – absolvenți de Asistență Socială și Sociologie; Ec- absolvenți de Științe Economice (Programele de licență Management, respectiv Economia comerțului, turismului și serviciilor; A: absolvenți ai Facultății de Arte (programele de licență Arte plastice (Grafică) și Pedagogie muzicală)

Studii postuniversitare	7	0	0	0	0	2
Altele	0	0	0	6	14	4
Total	100	100	100	100	100	100

Pe baza datelor pe care le avem despre profesiile intelectuale exercitate atât de părinții absolvenților cât și de absolvenții înșiși, putem presupune că este vorba aici și de influența tendinței de auto-reproducere a vocației pedagogice în cadrul familiilor. În schimb, în cazul domeniului economic o porțiune importantă a părinților absolvenților de facultate sunt absolvenți de școală profesională, ceea ce arată că acest domeniu este perceput de către multe familii ca un potențial canal de mobilitate socio-profesională ascendentă. Această situație este valabilă chiar în mai mare măsură în cazul absolvenților din domeniul social, unde putem vorbi, pe baza datelor pe care le avem (47% dintre mamele absolvenților au terminat doar 8 clase) chiar despre asumarea implicită de către Universitate a unei funcții de depășire inter-generațională a statutului social defavorizat.

Faptul că Universitatea oferă o serie de facilități financiare (burse de studiu și sociale, scutiri de taxe etc.) pentru studenții ei, o face deosebit de atractivă pentru potențialii studenți proveniți din medii sociale dezavantajate (de exemplu din mediul rural) care în alte condiții nu și-ar permite să urmeze studii universitare. Considerăm că pentru a răspunde cât mai bine nevoilor specifice ale acestei categorii de studenți, Universitatea va trebui să-și adapteze în mod corespunzător serviciile sale, punând un accent mai mare pe aplicarea metodei tutoriale și a asistenței individuale de îndrumare și consiliere educațional-profesională destinate unor categorii de studenți cu nevoi speciale (studenți cu dizabilități, studenți proveniți din familii dezavantajate economic, studenți romi, cei proveniți din mediul rural etc.).

Anul obtinerii diplomei de bacalaureat



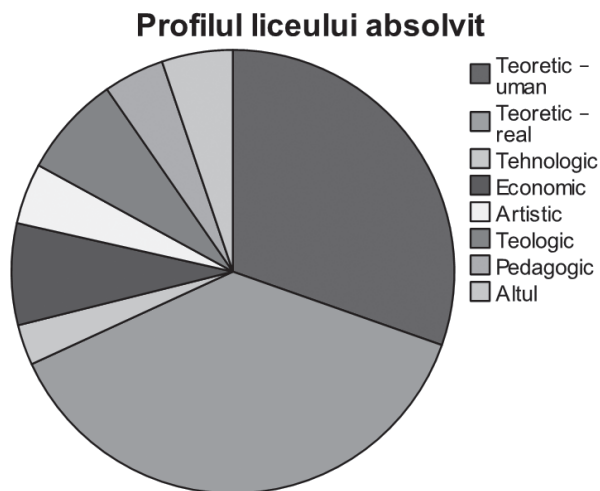
Graf. 2

În același timp, o trăsătură importantă a vieții universitare de la UCP este prezența într-un număr semnificativ a studenților maturi, angajați în muncă în momentul admiterii, mai cu seamă în domeniile de studiu cu profil umanist și teologic, precum și în cazul viitorilor asistenți sociali. Pentru a atrage și în viitor această categorie de studenți și a putea răspunde în mod eficient nevoilor lor, Universitatea are nevoie să manifeste o deschidere și flexibilitate care să permită studenților angajați în muncă să combine în mod eficient cele două tipuri de activități.

Mediul educațional de proveniență

Legătura dintre profilul liceului absolvit și orientarea spre diferite programe de studii oferite în cadrul Universității reflectă în general tendințele la nivel național, mai ales ponderea deosebit de ridicată a liceelor (claselor) cu profil teoretic (uman sau real). Dat fiind că UCP este o universitate orientată exclusiv spre științele umaniste, prezența puternică a absolvenților de liceu cu profil real, chiar și în cazul programelor de studii universitare umaniste (38%, față de doar 21% la nivel național) poate fi totuși considerată un fapt sociologic intere-

sant. O posibilă explicație a acestui rezultat este dată de orientarea prioritară a studenților care aleg UCP spre oportunitățile de studiu în limba maternă, oportunități pe care în Oradea și în județul Bihor doar Universitatea Creștină Partium le oferă.



Graf. 3

**Tabel 3. Profilul liceului absolvit
în raport cu domeniul de studii (procente)**

	U	T	SP	Ec	A	Total
Teoretic - uman	40	33	46	18	9	30
Teoretic - real	36	33	27	50	18	38
Tehnologic	0	33	8	2	0	3
Economic	2	0	0	18	0	7
Artistic	0	0	0	0	55	4
Teologic	9	0	12	4	9	7
Pedagogic	9	0	0	2	9	4
Altul	4	0	8	6	0	5
Total	100	100	100	100	100	100

În ceea ce privește rolul liceelor vocaționale în orientarea absolvenților de liceu spre UCP, acest rol apare ca semnificativ și în cazul domeniului economic, însă se manifestă cel mai marcant în cazul Facultății de Arte, care (așa cum rezultă din datele cercetării) își recrutează mai mult de jumătate din studenții săi dintre absolvenții liceelor artistice. Oricât ar părea de surprinzător însă, absolvenții profilului real dețin o pondere însemnată (18%) chiar și în populația studențească a programelor de studii artistice.

Apartenența etno-regională și mobilitatea teritorială

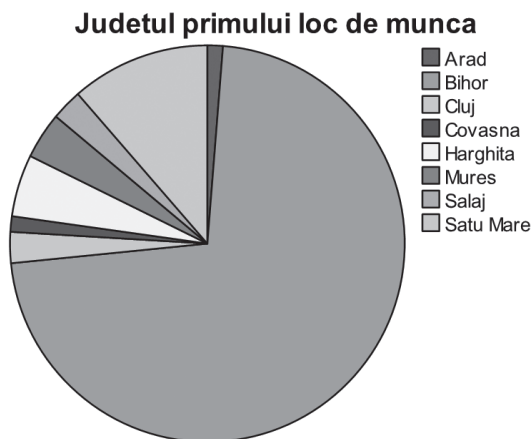
Rezultatele cercetării confirmă faptul că Universitatea reprezintă un pol de atracție mai ales pentru absolvenții de liceu din județul unde își are sediul (61%). Județele învecinate Sălaj și Satu-Mare sunt și ele reprezentate de o populație studențească semnificativă numeric (21% din numărul total de respondenți). Marea majoritate (99 %) a studenților este de etnie maghiară, ceea ce confirmă caracterizarea instituției ca fiind o universitate cu un pronunțat profil etno-regional, care în primul rând răspunde nevoii comunității maghiare din România de a avea specialiști cu o înaltă pregătire, prin însușirea cunoștințelor de specialitate atât în limba română cât și în limba maternă.

Tabel 4. Județul obținerii diplomei de bacalaureat în raport cu domeniul de studii (procente)

	U	T	SP	Ec	A	Total
Alba	2	0	0	0	0	1
Arad	0	0	0	4	0	1
Bihor	51	33	54	76	55	61
Bistrița	0	0	4	0	0	1
Covasna	0	0	4	0	0	1
Harghita	9	0	8	2	27	7
Maramureș	2	0	0	0	0	1
Mureș	11	0	4	0	0	4
Sălaj	13	0	12	10	0	10
Satu Mare	11	67	15	8	18	13
Total	100	100	100	100	100	100

Datele cercetării au evidențiat că studenții UCP se caracterizează printr-un nivel de mobilitate în străinătate considerabil mai mare față de media pe țară (22% față de 12%). Acest fapt se explică probabil și prin poziționarea geografică a Universității în zona de graniță România-Ungaria, afinitatea cultural-lingvistică și relațiile de colaborare ale instituției cu numeroase universități din țara vecină. Din perspectivă comparativă intra-universitară, se poate remarca ponderea deosebit de ridicată a studenților de Asistență Socială care participă la mobilități internaționale, ceea ce se datorează mai cu seamă implicării studenților din acest domeniu în derularea relațiilor de parteneriat cu instituții din Ungaria și din alte țări ale Uniunii Europene, relații stabilite îndeosebi pe filieră ecleziastică. Orientarea preponderentă a relațiilor internaționale ale Universității spre instituții partenere din Ungaria s-a datorat însă și unui factor defavorizant, determinat de imposibilitatea participării la programele de mobilitate ale Uniunii Europene în perioada premergătoare acreditării instituționale. Această rămânere în urmă are însă toate șansele de a fi rapid recuperată în anii următori.

Deși, așa cum arată datele prezentate mai înainte, experiența internațională a studenților UCP este semnificativ peste media pe țară, totuși distribuția absolvenților după județul primului loc de muncă demonstrează o tendință puternică de întoarcere în județele de unde provin absolvenții, confirmând astfel caracterul regional, precum și funcționarea – inclusiv dintr-o atare perspectivă – a misiunii regionale a Universității.



Graf. 4

Marea majoritate a populației de absolvenți își desfășoară activitatea profesională în țară, fapt ce este în concordanță cu misiunea fundamentală a Universității, aceea de a aduce un aport esențial la formarea de specialiști care să contribuie la viața economico-socială a României și la perpetuarea identității naționale a comunității minoritare maghiare.

Aprecieri ale absolvenților cu privire la calitatea propriei educații universitare din perspectiva pieței de muncă

Așa cum rezultă din datele următorului tabel, utilizarea în mare măsură sau în foarte mare măsură la locul de muncă actual a cunoștințelor și competențelor dobândite în facultate denotă o orientare profesională mai clar configurată la absolvenții domeniilor umanist, teologic și artistic în comparație cu domeniile social și economic. În schimb, ponderea absolvenților din domeniul social care declară că tipul activității actuale pe care o desfășoară nu are corespondență în nici una din domeniile de studii în mod special poate fi considerată ca fiind deosebit de ridicată. Această distribuție a răspunsurilor arată că absolvenților din domeniul social care nu reușesc să se angajeze în sectorul de Asistență Socială le rămân deschise prea puține puține posibilități de a se angaja într-un loc de muncă care să se potrivească măcar parțial competențelor profesionale specifice domeniului de studii absolvit.

Tabel 5. Utilitatea programului de studii în aprecierea absolvenților în raport cu domeniul de studii (media aritmetică)

	U	T	SP	Ec	A	Total
Pentru obținerea unui loc de muncă după absolvire	3,6	5	2,7	3,1	3,6	3,3
Pentru dezvoltarea unei cariere pe termen lung	3,7	5	2,6	3,5	4	3,5
Pentru îndeplinirea sarcinilor de la locul meu de muncă actual	3,3	5	2,7	2,8	3,9	3,1

Pentru îndeplinirea unor obligații diverse din viața de zi cu zi	3,4	4	3,3	3,3	3,8	3,4
Pentru dezvoltarea propriei personalități	3,9	5	3,7	3,9	4,3	3,9

În ce măsură a fost util programul de studii? Scala de răspuns de la 1 = „În foarte mică măsură” la 5 = „În foarte mare măsură”.

Absolvenții domeniului social, în mod similar cu absolvenții domeniului economic, consideră în mai mare măsură decât cei din alte domenii de studiu că au avut nevoie de o dezvoltare ulterioară a competențelor pentru a putea face față sarcinilor care nu puteau fi prevăzute în cursul studiilor. Deși acești absolvenți apreciază că programul de studii pe care l-au finalizat este mai puțin util pentru găsirea unui loc de muncă după absolvire în comparație cu absolvenții de științe umaniste și arte, în schimb ei tind să considere că studiile efectuate le oferă totuși baze suficiente pentru o dezvoltare a competențelor într-o perioadă de timp ulterioară momentului absolvirii.

Absolvenții de Asistență Socială consideră ca fiind deosebit de utile la actualul loc de muncă cunoștințele însușite pe parcursul studiilor universitare, mai ales în cadrul disciplinelor Asistență Socială, Psihologie, Politici Sociale, Management și Protecția Copilului. Între competențele specifice acumulate în perioada studiilor universitare pe care tinerii asistenți sociali le apreciază în mod deosebit din perspectiva aplicabilității în exercițiul cotidian al profesiei lor, se numără: cunoașterea limbii române de specialitate, capacitatea de a conduce grupuri de autocunoaștere și de dezvoltare a personalității, abilitatea de a elabora și implementa proiecte, capacitatea de a lucra cu grupuri țintă având caracteristici diferite, cunoștințele și experiența căpătată în cadrul activităților practice, precum și competențele de cercetare și analiză socială dobândite pe parcursul anilor de studii.

Propunerile absolvenților de Asistență Socială privind dezvoltarea calitativă a activităților practice de formare profesională vizează, între altele, creșterea numărului de ore alocate practicii în planul de învățământ, diversificarea ofertei instituționale, includerea unor peri-

oade mai lungi de practică compactă, constituirea unor grupe care să efectueze împreună practica pe teren pentru a beneficia de oportunități suplimentare de învățare în echipă. În ceea ce privește cadrul general de organizare a activităților de formare, absolvenții solicită creșterea gradului de exigență a cadrelor didactice în monitorizarea și evaluarea pregătirii studenților, mai multe examene orale, precum și lărgirea curriculumului prin introducerea unor noi discipline și arii tematice (cum ar fi exercițiile de comunicare, studii și rezolvări de caz etc.), menite să confere instruirii un caracter practic-aplicativ mai pronunțat.

Respondenții UCP consideră într-o proporție mai mare decât media răspunsurilor la nivel național că dialogul-conversația se utilizează în mare măsură sau în foarte mare măsură ca metodă de predare-învățare la această universitate. Totodată ei apreciază mai mult capacitatea de gândire critică dobândită în cursul studiilor universitare („abilitatea de a pune la îndoială ideile proprii sau a altora”). Tot peste media pe țară se situează și autoevaluarea de către absolvenții UCP a propriei capacități de a elabora rapoarte, note sau alte documente

În ceea ce privește infrastructura universitară, absolvenții apreciază pozitiv condițiile de cazare, calitatea clădirilor din campusul universitar (care în bună parte sunt clădiri noi sau renovate) precum și dotarea bibliotecilor. Aspectele în privința cărora respondenții sunt mai puțin satisfăcuți se referă la dotarea cu echipamente tehnice (care s-a îmbunătățit totuși mult în ultimii trei ani, ceea ce nu s-a putut reflecta în răspunsurile absolvenților din generații anterioare) precum și oportunitățile mai scăzute de practică oferite în afara țării. În legătură cu acest ultim aspect datele studiului la nivel național reflectă însă o percepție mai generală de insatisfacție în rândul absolvenților.

Orientarea absolvenților pe piața forței de muncă

În ceea ce privește strategiile de căutare a locului de muncă, în literatura de specialitate sunt menționate o serie de factori care pot influența succesul absolvenților în găsirea unui loc de muncă adecvat pregătirii și aspirațiilor lor profesionale. Cercetări sociologice au constatat că există multe posturi avantajoase care nu sunt niciodată

făcute publice, din diferite motive. Ca urmare a unor practici bine încetățenite în această parte a Europei, ce țin în bună parte de tradițiile și mentalitățile sociale dar și de efectele mediului economico-social mai larg, conform unor estimări, doar 20-25% a posturilor intră în anunțuri oficiale, deci restul de 75-80 sunt ocupate prin așa numita „piață ascunsă”. Numărul redus a locurilor de muncă făcute publice face mai complicată obținerea unui loc de muncă prin parcurgerea anunțurilor (Szegedi, 2001 apud Kabai et al., 2007).

Concomitent cu evidențierea continuității unor asemenea mecanisme informale, studii sociologice recente fac însă referiri și la influența crescândă a rețelelor sociale de tip modern, de sorginte occidentală, asupra proceselor care au loc la nivelul pieței muncii. În rețelele moderne, caracteristice economiilor de piață maturizate, tranzacțiile de pe piața muncii sunt realizate mai degrabă prin intermediul conexiunilor interpersonale decât de către factori atomizați și anonimi. Perspectivele organizaționale de analiză accentuează modul în care firmele influențează distribuția slujbelor și a salariilor (Olah, 2005). Principala concluzie practică care se degajă pentru potențialii angajați relevă faptul că dezvoltarea sistematică a relațiilor (networking) solicită multă exigență, investiție de timp și de energie, ea poate însă da roade pe termen lung, putând aduce multe beneficii carierei căutătorului de slujbă.

Așa cum arată indicatorii generali rezultați din compararea rezultatelor sondajului insituțional cu cercetarea efectuată pe eșantionul național, ponderea absolvenților UCP care s-au angajat în domeniu (41%) depășește cu mult valoarea corespunzătoare înregistrată la nivel național (27%). Universitatea apare ca performând bine și în ceea ce privește proporția absolvenților care au reușit să se angajeze într-un alt domeniu decât cel pentru care s-au pregătit (26% față de 17% la nivelul întregii țări). Ponderea absolvenților care își continuau activitatea într-un loc de muncă pe care îl aveau deja este însă mai mică la UCP decât media națională (19% față de 33%). Aprecierile absolvenților corelează atât cu gradul lor de reușită în găsirea unui loc de muncă potrivit domeniului de studii urmat, cât și cu percepția adecvării/lipsei de adecvare dintre conținuturile instruirii universitare și specificul profesional al universului locurilor de muncă corespunzătoare calificării universitare obținute.

Analiza diferențiată în funcție de domeniul de studii arată că absolvenții din domeniul Asistenței Sociale întâmpină dificultăți mai mari în a-și găsi locuri de muncă în profesie. Acești absolvenți tind să perceapă propriul lor domeniu profesional ca fiind prea vast și complex pentru a putea fi satisfăcător acoperit în cursul celor 3 ani cât durează un program de licență. În consecință, ei sunt înclinați să considere că vor avea nevoie în mare măsură sau foarte mare măsură de o dezvoltare a competențelor *ulterioară* momentului absolvirii. În schimb, orientarea preponderentă spre traiectorii socio-profesionale bine definite a absolvenților domeniilor umanist, teologic și artistic se reflectă și prin ponderea deosebit de ridicată în rândul lor a respondenților care declară că au avut posibilitatea de a utiliza într-o mare măsură sau foarte mare măsură cunoștințele și competențele dobândite pe parcursul studiilor universitare.

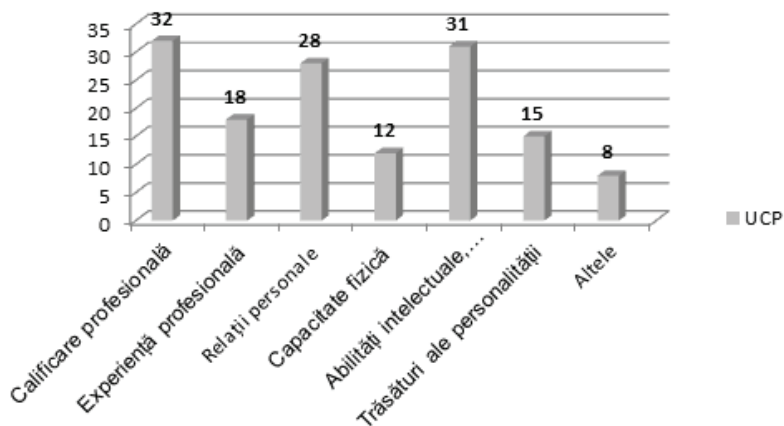
Tabel 6. Situația după absolvire în raport cu domeniul de studii (Procente; Răspunsuri multiple)

	U	T	SP	Ec	A	Total
Situația după absolvire						
M-am angajat în domeniul de licență	44	50	35	35	50	39
M-am angajat într-un alt domeniu.	44	0	10	25	10	26
Mi-am continuat activitatea la serviciu	6	0	35	25	0	18
Mi-am deschis propria afacere.	13	0	5	5	10	8
Am efectuat un stagiu de practică.	0	0	0	0	20	2
Am început să lucrez ca voluntar.	3	0	10	8	0	6
M-am înscris la cursuri de master	19	0	25	20	10	19
M-am înscris la doctorat.	0	0	0	0	0	0
Am intrat în concediu de creștere copil.	3	0	10	0	0	3
Am fost casnic/ă.	0	0	5	3	0	2

Nu am reușit să mă angajez.	3	0	15	10	30	11
Am efectuat stagiul militar.	0	0	0	0	0	0
Am plecat într-o vacanță extinsă.	9	0	0	3	0	4
Alta	0	50	5	15	10	9
Total	144	100	155	148	140	146

Precum se vede, 50% dintre absolvenții domeniului social s-au angajat în domeniul lor de licență. În ceea ce privește absolvenții de Asistență Socială care au răspuns la chestionar, 26, 86% au declarat că au un loc de muncă corespunzător profesiei pentru care s-au pregătit. În rândul acestor absolvenți se remarcă o tendință de a căuta un loc de muncă chiar din timpul studiilor universitare (11, 97% dintre respondenți fiind în această situație). Putem remarca totodată o prezență într-un număr semnificativ în cadrul populației studențești al "studenților maturi", care în momentul absolvirii aveau deja un loc de muncă în domeniul profesional al Asistenței Sociale (este cazul a 8, 95% din populația de absolvenți participanți la anchetă). Dintre cei care au reușit să se angajeze, 26, 86% au avut nevoie de 3 luni ca să-și găsească un loc de muncă, în timp ce 8, 95% s-au aflat în situația de șomeri pe perioade mai lungi de 6 luni.

În studiul întreprins la nivel universitar asupra populației de absolvenți de Asistență Socială s-a înregistrat următoarea ierarhie a factorilor, în funcție de numărul menționării lor de către absolvenți:



Graf. 5. Factorii considerați de către absolvenții de Asistență Socială ca fiind importanți în găsirea unui loc de muncă în profesia pentru care s-au pregătit (număr de menționări)

Se poate observa predominanța în răspunsurile absolvenților a factorilor care țin de calificarea universitară obținută, competențele profesionale și trăsăturile de personalitate specifice asistenților sociali. Totuși, în aprecierea unei însemnate părți a populației de absolvenți, relațiile personale ale candidatului, rețelele sociale și familiale de care acesta aparține rămân factori importanți în găsirea unui loc de muncă corespunzător aspirațiilor profesionale. Între factorii menționați la categoria *Altele* s-au numărat aspectul fizic plăcut, capacitatea de adaptare precum și cunoașterea mai multor limbi, mai cu seamă a limbii române de specialitate, dar și a unei limbi de circulație internațională.

O cauză importantă menționată de absolvenții domeniului social pentru desfășurarea activității în alte domenii decât cel al studiilor finalizate, este percepția conform căreia oferta de muncă în domeniul lor ar fi relativ săracă, o caracterizare care poate părea surprinzătoare dacă luăm în considerare faptul că aceiași absolvenți tind să considere domeniul lor ca fiind foarte complex, cea ce ar trebui să însemne și că acest domeniu ar putea oferi posibilități de angajare într-o mare

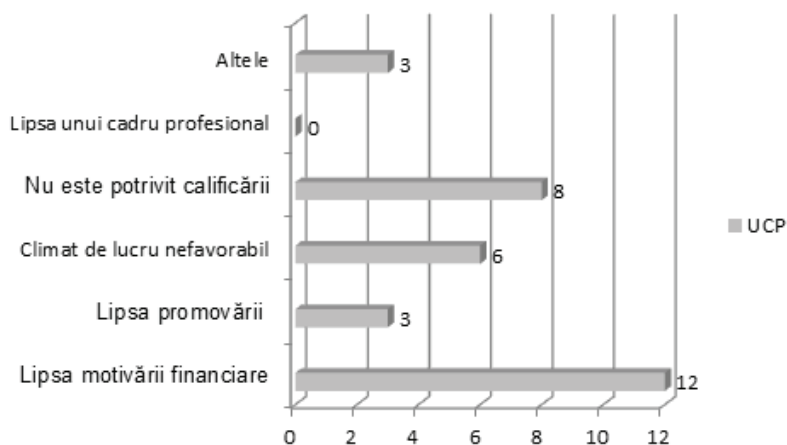
varietate de alternative ocupaționale. În percepția absolvenților oportunitățile ce țin de această varietate mai mare sunt însă mult diminuate de existența unei saturații crescânde pe piața locurilor de muncă și de limitarea administrativă a posibilităților de angajare în sectorul de stat, mai ales ca urmare a măsurilor guvernamentale de austeritate luate în 2010. Absolvenții din domeniul social se confruntă, în plus, și cu o anumită lipsă de claritate, atât la nivel legislativ-instituțional, dar mai ales la nivelul mentalităților sociale, cu privire la ocupațiile și serviciile care țin de profesia de asistent social.

Un alt fenomen negativ care afectează șansele tinerilor specialiști în Asistență Socială de a construi o carieră profesională pe termen lung ține de relativa instabilitate a locurilor de muncă și de fluctuația ridicată a forței de muncă înalt calificate din acest sector. Datele comparative ale cercetării indică că absolvenții domeniului social sunt mai înclinați să-și schimbe locul de muncă decât absolvenții altor domenii.

Tabel 7. Intenția de schimbare a locului de muncă în raport cu domeniul de studii

(Procente; Doar absolvenți care erau angajați în momentul anchetei)

	U	T	SP	Ec	A	Total
Schimbarea locului de muncă						
Da	15	0	31	25	17	22
Nu	85	100	69	75	83	78
Total	100	100	100	100	100	100
Total răspunsuri	27	2	16	32	6	83

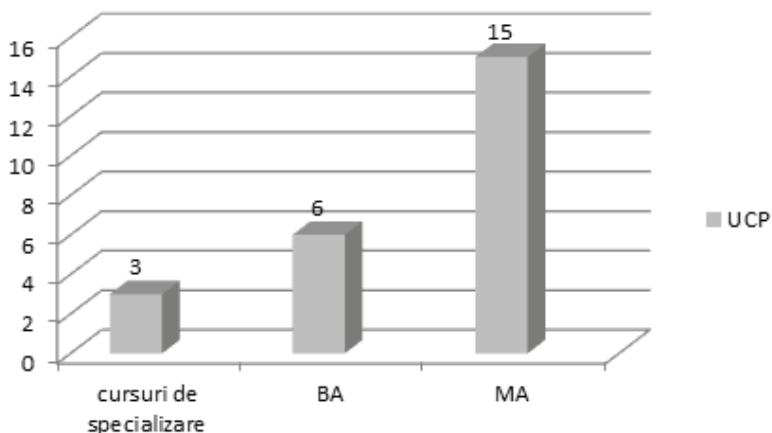


Graf. 6. Motivarea deciziei de schimbare a locului de muncă – absolvenți de Asistență socială

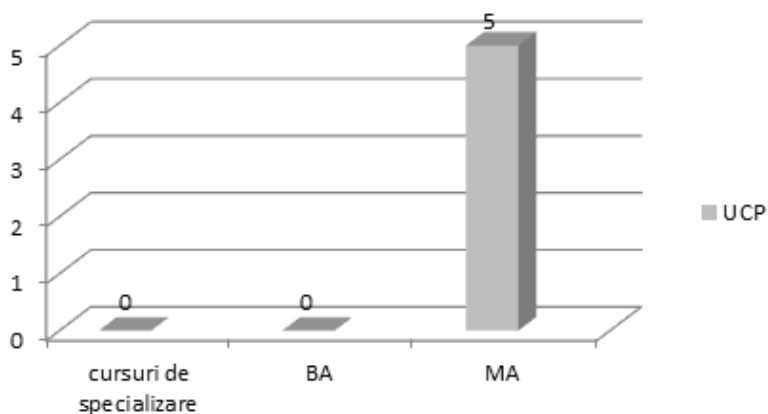
Motivalele cele mai frecvent menționate pentru schimbarea locului de muncă se referă în cazul absolvenților de Asistență Socială mai ales la atractivitatea financiară redusă a posturilor de asistent social, cadrul instituțional instabil și fluctuant și șansele scăzute de avansare în carieră. Așa cum a reieșit și din interviul focus group la care au participat reprezentanți ai angajatorilor din domeniul asistenței sociale, șansele de integrare și de dezvoltare a carierei profesionale ale tinerilor absolvenți depind în mare măsură de recunoașterea socială a profesiei asistent social, de stabilitatea locurilor de muncă precum și de nivelul recompenselor financiare și morale legate de o carieră profesională în acest domeniu.

În ceea ce privește accesul absolvenților UCP spre *continuarea studiilor*, din datele de cercetare pe care le avem reiese că ponderea absolvenților care își continuă studiile este cu aproximativ 50% mai redusă decât media obținută în cadrul eșantionului național. Totodată, rezultatele cercetării relevă faptul că proporția absolvenților care și-au exprimat aspirația de a-și continua studiile la nivel masteral este mai mare decât ponderea absolvenților efectiv înscriși la masterat, ceea ce arată că lipsa unei oportunități convenabile de continuare a studiilor (în limba maternă, eventual în cadrul universității absolvite) au acțio-

nat într-o perioadă ca factori defavorizanți în acest sens. Însă odată cu introducerea studiilor masterale la UCP începând cu anul universitar 2009-2010 această situație s-a schimbat în mod favorabil, ponderea absolvenților de licență care se integrează în programe de masterat a început să crească, fapt ce a survenit însă prea recent pentru a putea fi evidențiat pe deplin de către datele noastre de cercetare.



Graf. 7. Continuarea studiilor de către absolvenții de Asistență Socială – până în prezent



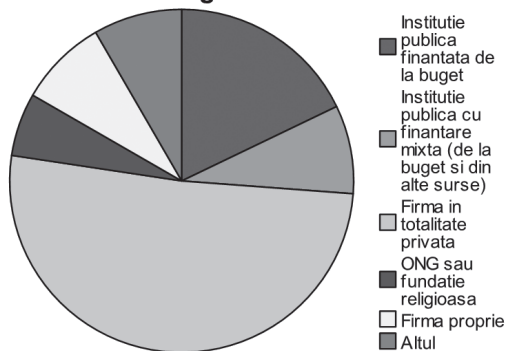
Graf. 8. Continuarea studiilor de către absolvenții de Asistență Socială – în prezent

Începând din anul universitar 2009-2010, absolvenții de Asistență Socială ai UCP au posibilitatea să-și continue studiile în aceeași universitate în cadrul Masteratului *Politici Sociale Europene*. Avantajul pe care îl oferă o astfel de specializare este acela al priorității în ocuparea locurilor de muncă din serviciile de asistență socială atât din organizațiile administrației publice, cât și din sectorul non-guvernamental, fundații, organizații private care oferă protecție socială grupurilor și persoanelor aflate în dificultate. Pe lângă oportunitățile oferite proaspeților absolvenți de Asistență Socială de a a-și aprofunda studiile din domeniul lor profesional fără a fi nevoiți să plece la alte universități, acest program de masterat este accesat an de an și de un număr semnificativ de absolvenți de licență din anii trecuți, deja angajați ca asistenți sociali, reînnoțind astfel legătura acestora cu universitatea care le-a asigurat formarea inițială a profilului profesional.

În ceea ce privește orientarea sectorială a absolvenților, pentru asistenții sociali o oportunitate relativ accesibilă de angajare în sectorul de stat este reprezentată de locurile de muncă oferite în cadrul instituțiilor publice de asistență și protecție socială. Totuși pe baza numărului relativ redus de absolvenți care au reușit să se angajeze în sectorul public, putem presupune că poate apărea aici și efectul unor mecanisme mai puțin vizibile ce țin de mediul socio-etnic și socio-lingvistic mai larg. Asemenea mecanisme de excludere pot produce efecte care îndepărtează absolvenții aparținând minorității maghiare de la oportunitățile de angajare în instituțiile publice, cu toate că bilingvismul româno-maghiar al absolvenților și însușirea foarte bună a ambelor limbi în cadrul studiilor universitare s-ar putea constitui într-un avantaj și pentru potențialii angajatori din sectorul de stat.

Trebuie să remarcăm, totodată, că organizațiile neguvernamentale (îndeosebi instituțiile administrate de cultele religioase) au fost și rămân în continuare potențiali angajatori importanți pentru absolvenții de Asistență Socială ai UCP. Este demn de menționat că în locurile de muncă din sectorul nonguvernamental legat de bisericile, cultura și învățământul comunității minoritare maghiare limba de lucru utilizată este limba maghiară (sau concomitent româna și maghiara), ceea ce înseamnă că aceste locuri de muncă au un potențial mai mare de absorbție al absolvenților unei universități care oferă posibilitatea însușirii la un nivel înalt al limbajului de specialitate în ambele limbi.

Forma de proprietate a companiei / organizatiei



Graf. 9.

Considerații finale

Pentru a putea fundamenta în cunoștință de cauză strategiile lor de dezvoltare, universitățile sunt interesate să obțină informații cât mai precise și detaliate despre felul în care absolvenții lor se integrează pe piața muncii. Pe baza acestor informații se pot formula recomandări, astfel încât programele de formare să răspundă într-o măsură cât mai mare nevoilor studenților și cerințelor pieții de muncă. Menținerea legăturii cu absolvenții reprezintă pe de altă parte și o modalitate eficientă de consolidare și lărgire a bazei de recrutare a universității și de promovare a imaginii publice a instituției. Imaginea pe care absolvenții o au despre instituția care le-a marcat o etapă importantă, poate decisivă a vieții lor, și felul în care ei se raportează la universitate, pot constitui factori importanți prin care universitatea își poate consolida prestigiul social și poate atrage noile generații de studenți.

Așadar, efectuarea cercetării poate fi considerată un succes și datorită faptului că a oferit universității o șansă în plus pentru reînnoirea sau reconfirmarea legăturilor sale cu generațiile de absolvenți

chestionați. Rata ridicată de răspuns arată că o bună parte a populației de absolvenți a dovedit receptivitate și a considerat o datorie morală să-și manifeste și în acest fel legătura cu instituția și comunitatea în care s-au format ca specialiști. Dat fiind faptul că – așa cum a reieșit din cercetarea efectuată - cei mai mulți absolvenți ai UCP își desfășoară activitatea în localitățile de baștină din județul Bihor și celelalte județe care constituie regiunea țintă a universității pentru atragerea viitorilor studenți, opiniile și amintirile absolvenților despre instituție sunt importante, ei putând influența prin intermediul rețelelor social-comunitare din care fac parte absolvenții orientarea viitorilor potențiali studenți fie spre UCP, fie, dimpotrivă, spre alte instituții de învățământ superior.

Așa cum rezultă din răspunsurile absolvenților, nivelul posibilităților autopercepute de interacționare ale studenților UCP cu personalul didactic în afara orelor de curs depășește cu mult nivelul mediu rezultat din studiul național. O apreciere deosebit de ridicată este acordată de către respondenți și calității îndrumării activității studențești de către cadrele didactice. Feed backul obținut de la absolvenții participanți la acest studiu poate fi considerat deci, din perspectiva enunțată, ca fiind în general pozitiv, întărind veridicitatea imaginii de “universitate comunitară” proiectată mental în viziunea fondatorilor și conducătorilor academici ai universității.

Referințe bibliografice

Absolvenții și piața muncii (2012) RAPORT Implementarea studiului de monitorizare a inserției pe piața muncii a absolvenților din învățământul superior. *Studiu național de monitorizare a inserției pe piața muncii absolvenților din învățământul superior (POSDRU/60/2.1/S/41750)* Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Sectorial pentru Dezvoltarea Resursei Umane 2007-2013. <http://www.absolvent-univ.ro/rezultate/rezultate-studiu.aspx>

BECK, U. (2003) *A kockázat-társadalom, út egy másik modernitásba* [Societatea de risc, cale spre o altă modernitate] Andorka Rudolf Társadalomtudományi Társaság, Budapest:Századvég, 249-282.

BILLS, D. B. (2004) *The Sociology of Education and Work* Malden, Mass. [u.a.]: Blackwell, 2004.

BLAU, P.M. - Duncan, O.D. (1967) *The American Occupational Structure* New York: Wiley

Carta Universității Creștine Partium (2012) <http://www.partium.ro/ro/documente> Consultat în 28.06. 2012

CHISHOLM, L. (1999) *From Systems to Networks: the reconstruction of Youth Transitions in Europe* In: Heinz, W. R. (ed.) *From Education to Work: Cross-National Perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press, 298-318

CSATA, Zs. (2003) Átmenet a képzésből a munka világába az erdélyi magyar fiatalok körében [Tranziția tinerilor maghiari din Ardeal de la educație în lumea muncii] *Korunk* 2005/11

Declarație de Misiune – Universitatea Creștină Partium (2012) Consultat în 30.06.2012 <http://www.partium.ro/ro/declaratie-de-misiune>

FERRÉOL, G. – CAUCHE, P. – DUPREZ, J. – GADEREY, N. – SIMON, M. (1998) *Dicționar de sociologie*, Polirom: Iași

GREEN, A., PRESTON, J. (2001) 'Education and Social Cohesion: Re-centering the Debate', *Peabody Journal of Education*, 76: 247-284.

HATOS, A. (2006) *Sociologia educației Iași* : Polirom

HATOS, A. – BERNÁTH, K. (2009) The Access to Education of the Hungarian Minority in Romania. A Multivariate Analysis. *Review of Sociology* Vol. 15 (2009) 1, 40–60

GALASI, P. – TIMÁR, J. – VARGA, J. (2001) *Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon* [Tineri absolvenți pe piața muncii] Budapest: Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem Emberi Erőforrások Tanszék

KABAI Imre – WÖLCZ Judit – WINKLER Mónika - BEKI Orsolya - TÓTH Gábor (2007) *Mi lesz velünk a diploma után?* [Ce se va întâmpla cu noi după absolvire?] Budapest: Zsigmond Király Főiskola

OLAH, Ș. (2005) *Introducere în sociologia economică*, Oradea: Editura Universității din Oradea,

TEICHLER, U. (2007) *Higher Education Systems*. Rotterdam: Sense Publishers

VLĂSCEANU, L. (2007) *Sociologie și modernitate –Tranziții spre modernitatea reflexivă* Polirom:Iași, 144-149

ROLUL MODELĂRII ATITUDINILOR ÎN PRACTICA FORMĂRII PROFESIONALE A VIITORILOR ASISTENȚI SOCIALI

În prezentul articol doresc să notez anumite observații care mi-au parvenit prin urmărirea traseului profesional și al interesului profesional manifestat de foștii absolvenți ai facultății de asistență socială a Institutului Superior Reformat – Sulyok Istvan –, respectiv a Universității Creștine Partium din Oradea în perioada 1992-2014.

Abordarea acestui subiect necesită o atenție specială pe motiv că poate constitui sursa unor informații importante referitoare la modalitatea în care programa de învățământ corespunde necesității eficiente de formare profesională în acest domeniu. Pe de altă parte consider că studiul acestei teme trebuie făcută cu discernământ și atenție pe motiv că informațiile ce ne parvin de la foștii absolvenți sunt destul de limitate și cu un grad de reprezentativitate scăzut, pe de altă parte, observațiile făcute în acest sens comportă în sine un grad ridicat de subiectivism.

Din experiența mea pedagogică proprie pot concluda că relațiile profesionale și în general de orice natură cu foștii studenți, absolvenți sunt mai frecvente de regulă cu cei care au reușit să se angajeze în profesie și continuă să lucreze în aceste domenii. Am fost surprinsă de anumite informații care mi-au parvenit în ultimii zece ani în urma întâlnirilor cu, absolvenți ai facultății de asistență socială, foști studenți ai instituției noastre la diverse foruri profesionale, sau alte întâlniri informale, ocazionale.

Dacă, prin urmărirea traseului profesional ai unor foști studenți performanți în anii de studii am constatat că în majoritate au reușit să se impună în diverse domenii ai asistenței sociale și denotă competență , putem considera că prin programa noastră de învățământ am contribuit în mare măsură la orientarea interesului și a reușitei profesionale a acestora.

Se pare totuși că socializarea profesională în acest domeniu pare că lasă de dorit în formarea diverselor atitudini legate de anumite domenii ale activității sociale. Am constatat că parțial aceste domenii – evitate - constituie cele în care de a lungul anilor de studii s-a avut mai puțin posibilitatea de a se efectua stagii de practică profesională cu regularitate.

Această lipsă de experiență profesională directă pare să constituie o deficiență în alcătuirea unor atitudini profesionale adecvate conforme cu valorile de bază ale practicii de asistență socială¹ , și a codului deontologic adoptat prin Legea nr. 466/2004 articolul 25, al.1 al acestei profesii² .

Pornind de la definiția clasică a lui Allport :” atitudinea este o stare mentală și neurală de pregătire care exercită o influență directivă sau dinamică asupra răspunsului unui individ la toate obiectele sau situațiile cu care este asociat” respective că atitudinile conțin trei tipuri de componente: - cognitive , afective, și comportamentale și constituie sursa de bază a prejudecăților³, aş dori să atrag atenția la caracterul extreme de complex al acestui factor și să subliniez importanța diminuării atitudinilor negative și a prejudecăților prin înțărirea practicilor menite să implice elementar emoțional în formarea profesională a studenților.

Mă refer aici la prejudecățile referitoare la grupurile etnice de romi și față de alte grupuri vulnerabile. Se pare că diminuarea

¹ <http://www.filosofie.ugal.ro/APROFESII/as.social.htm> accesat în data de 02.12.2013

² http://www.dreptonline.ro/legislatie/cod_deontologic_profesie_asistent_social_2008.php accesat în data de 02.12.2013

³ G. Allport 1954 The Nature of Prejudice , în Alin Gaureliuc- De la relațiile interpersonale la comunicarea socială, pg.73 Polirom 2006

prejudecăților, mai mult, formarea atitudinilor, non-discriminative, ceea ce ar trebui să fie un element de bază al formării în domeniul asistenței sociale este dificil de realizat.

Dacă pe parcursul anilor de studii, pe plan teoretic, se alocă o pondere semnificativă informațiilor, cunoștințelor prin expuneri și seminarii , în practică această preocupare nu pare să fie eficientă. Concret mă refer la faptul că dacă în cei 20 de ani de activitate am lucrat intensiv cu aproximativ 12 studenți implicați în problematica romilor, pe diverse teme de seminar, lucrare de licență, proiecte finanțate din diverse surse , peste câțiva ani acești studenți, chiar dacă s-au angajat cu entuziasm în acest domeniu de activitate, după absolvire au manifestat dezinteres, în unele cazuri chiar atitudini ostile față de acest domeniu.

Consider necesar să semnaliez acest fapt pentru că în o serie de instituții cu practica asistenței sociale problematica etnică este prezentă. De exemplu, cei care ajung să lucreze după absolvire în instituțiile de protecție a copiilor,(domeniu preferat de altfel de către absolvenții noștri) nu au reușit să-și formeze atitudini adecvate conform valorilor de bază ale profesiei de asistent social nu-și vor putea exercita în mod adecvat activitatea , pe motiv că în majoritatea cazurilor care necesită rezolvare și intervenție profesională , problemele comportă conotații de natură etnică .

Dincolo de înțelegerea problemei și cunoașterea cazului este necesară atitudinea non-discriminativă față de diversele cazuri de intervenție în practica asistenței sociale care nu pot fi transmise doar la nivel teoretic.

Personal consider că, în cazul foștilor noștri studenți, cu toate că membrii catedrei noastre s-au străduit să transmită cele mai complexe informații referitoare la populația de romi, în decursul pregătirii practice s-a luat legătura în principal doar cu instituțiile formale în care studenților le-a fost dată posibilitatea de a efectua practică și nu au avut ocazia de a se apropia de comunități în mod efectiv, pentru a constata direct stilul lor de viață, valorile, obiceiurile, necesitățile, condițiile de trai etc. Prejudecățile există, și se pare că în practica asistenței sociale este primejdia de a le ignora în sensul că nu-ți observi propriile prejudecăți .

Cu toate că în domeniile științelor sociale una din cerințele de bază este necesitatea ascensiunii spre percepția obiectivă și reducerea elementelor ce țin de sfera subiectivității în limita posibilului, în anumite sfere ale pregătirii în domeniul asistenței sociale este necesar contactul direct, nemijlocit pentru experimentare cu implicare emoțională în special în acele domenii față de care acționează stereotipiile negative puternice nu doar la nivelul conștiinței comune, ci uneori și în sfera instituțională. În aceste cazuri este necesară conștientizarea și interiorizarea uneia dintre principiile etice fundamentale ale asistenței sociale și anume - "asistentul social nu trebuie să practice, să tolereze, să faciliteze sau să colaboreze la nici o formă de discriminare bazată pe rasă, etnie, sex și orientare sexuală, vârstă, convingeri politice sau religioase, statut marital, deficiență fizică sau psihică, situație materială și/sau orice altă preferință, caracteristică, condiție sau statut".⁴

Referințe bibliografice

ALLPORT, G. (1954): The Nature of Prejudice . În Alin Gauriliuc- *De la relațiile interpersonale la comunicarea socială*, Polirom 2006

<http://www.filosofie.ugal.ro/APROFESII/as.social.htm> accesat în data de 02.12.2013

http://www.dreptonline.ro/legislatie/cod_deontologic_profesie_asistent_social_2008.php accesat în data de 02.12.2013

⁴ <http://www.filosofie.ugal.ro/APROFESII/as.social.htm>- punctul 10 deschis la data de 02 12 2013

SISTEMUL DE PROTECȚIE A COPILULUI ÎN ROMÂNIA ȘI ÎN UNGARIA PERSPECTIVĂ COMPARATIVĂ

În 1989, Organizația Națiunilor Unite a adoptat Convenția cu privire la Drepturile Copilului, care a devenit obligatorie în toate țările europene. Legile de protecție a copilului din fiecare țară au fost dezvoltate ținând cont de principiile stabilite de aceste convenții internaționale. Principiile amintite, sunt următoarele:

- interesele copiilor vor prevala în toate acțiunile care privesc copiii, fie ele întreprinse de instituțiile de asistență socială publice sau private, de instanțe judecătorești, autoritățile administrative sau de organele legislative,

- copilului i se asigură protecția și îngrijirea necesară în vederea asigurării bunăstării sale, ținând cont de drepturile și obligațiile părinților, reprezentanților legali sau ale altor persoane cărora le-a fost încredințat în mod legal, și luând în vedere măsurile legislative și administrative corespunzătoare,

- planificare pe termen lung, cu precădere asupra atingerii scopurilor imediate sau pe termen scurt în vederea realizării scopurilor de lungă durată, de perspectivă. În stabilirea scopurilor, se iau în considerare toate ciclurile vieții specifice copilului și familie, toate etapele vieții și sarcinile și crizele specifice acestora, și că în dezvoltarea identității copilului familia parentală are un rol primordial, și mai presus de toate măsurile destinate procesului de îngrijire și protecție, copilul trebuie să crească într-un mediu familial.

În conformitate cu Convenția ONU, adoptată în 1989, toate țările UE au dezvoltat propria lor strategie de protecție a copilului și au pus în aplicare armonizarea legislației în domeniul protecției copilului.

Principalele caracteristici ale sistemului românesc de protecție a copilului

În anul 2004, a apărut în România, Legea 272 (LEGEA nr. 272/2004 privind Protecția și promovarea drepturilor Copilului), care utilizează în primă fază terminologia oficială de „copil” în loc de „minor”, totodată interzice bătaia, ca modalitate de pedeapsă. În cazul copiilor cu vârsta sub doi ani se impune îngrijirea acestora de către un asistent maternal profesionist sau de către o familie de plasament, excepție fiind doar copiii cu dizabilități severe care sunt plasați în instituții specifice de tip rezidențial.

Inovațiile acestei legi constă în introducerea unei abordări multidisciplinare, datorită căreia revine o anume responsabilitate psihologului, medicului de familie, profesorului și, de asemenea, unui reprezentant al poliției. Pentru a rezolva problemele sociale la nivel local și pentru a preveni incidentele subliniate, accentul se pune de asemenea pe rolul și responsabilitatea primăriilor.

Răspunderea pentru creșterea și asigurarea dezvoltării copilului revine în primul rând părinților. Autoritățile administrației publice locale au obligația de a sprijini părinții sau, după caz, alt reprezentant legal al copilului. Dacă îngrijirea copilului nu este posibil de către părinți sau de rudele de gradul IV (care nu acceptă îngrijirea copilului), asistentul social este obligat să plaseze copilul în îngrijirea asistenților maternali profesioniști sau într-o instituție de tip rezidențial. De multe ori, este dificil identificarea tuturor rudelor și obținerea unei declarații scrise. În cazul în care este vorba de doi sau mai mulți copii, trebuie ținut cont de faptul că, frații se plasează împreună, despărțirea acestora se face doar cu motive întemeiate. Situația se complică atunci când doar unul dintre frați are o vârstă de sub 2 ani, deoarece în asemenea cazuri se aplică metode specifice pentru rezolvarea problemelor.

Copii care beneficiază de măsurile de protecție, conform legislației în vigoare au dreptul de a menține relațiile personale și contacte directe cu părinții, rudele, precum și cu alte persoane față de care au dezvoltat legături de atașament. Menținerea relațiilor cu familia, rudeniile sunt foarte importante, chiar și în cazurile în care copilul a fost ridicat din familie, deoarece pe termen lung, se urmărește reintegrarea acestuia în mediul familial. Se consideră excepții cazurile în care copilul a fost abuzat fizic, sexual sau emoțional de către unul dintre membrii familiei, deoarece în astfel de cazuri interesul copilului este chiar acela de a suspenda relația cu membrii familiei.

Legea nr.292/2011 privind asistența socială delimitează clar beneficiile sociale și serviciile sociale, facilitând de asemenea angajarea unui asistent social în cadrul primăriilor, consiliilor județene. Din păcate, în multe cazuri se omite angajarea unui expert în asistență socială, iar sarcinile pe care acesta ar trebui să le îndeplinească, sunt trecute în activitatea referenților economici, culturali, etc. Din anul 2012, această lege obligă primăriile să-și dezvolte strategia socială pe o perioadă de 5 ani, care obligatoriu trebuie să conțină și planul de acțiune în această privință.

Ordonanța nr. 288/2006 prevede standarde minime obligatorii în managementul de caz în domeniul protecției copilului, făcând posibilă intervenția interdisciplinară și interinstituțională, care ajută și facilitează creșterea eficienței și a nivelului de organizare a asistenței sociale. Deși ordonanța urmărește această eficientizare, până una alta, atrage după sine noi probleme administrative, obligând în fiecare dintre cazurile urmărite, respectarea anumitor pași, demersuri:

- a. Identificarea cazului, evaluarea și preluarea acestuia
- b. Analiza completă/complexă a situației copilului
- c. Proiectarea intervenției și a serviciilor
- d. Asigurarea intervenției și serviciilor planificate copilului/familiei
- e. Monitorizarea și reevaluarea periodică
- f. Încheierea cazului.

Totodată, legea prevede numărul cazurilor la care, un asistent social, manager de caz, poate să lucreze în același timp, iar acesta nu poate fi mai mare de 30 de cazuri. Din păcate, angajații instituțiilor

publice conduc și urmăresc concomitent mult mai multe cazuri, decât prevede legea, și acest fapt nu se datorează situației economice, deoarece am avut de-a face cu situații similare și înainte de această perioadă de criză. Din păcate, măsurile adoptate în această privință nu permit angajarea de personal, nici măcar pe locurile rămase vacante. Astfel, se poate observa, că angajații din instituțiile publice de multe ori lucrează cu un număr ridicat de cazuri, având la activ între 50 – 120 de cazuri. Acest număr ridicat de cazuri atrage după sine supraîncărcarea specialiștilor, ducând astfel la o oarecare deteriorare a calității serviciilor și la epuizarea specialiștilor, și chiar la bun-out.

În baza legii, instituțiile angajatoare sunt obligate să asigure anual managerilor de caz, atât posibilități de formare cât și supervizie. În practică, formarea și alocarea bugetului ține de competența economiștilor și juriștilor, astfel că asigurarea profesionismului din domeniul social are de suferit, în majoritatea cazurilor.

Pe baza principiului subsidiarității, în cazul în care familia nu este în măsură să îndeplinească funcțiile acesteia pentru un motiv oarecare, nici de a asigura condiții adecvate de trai copiilor, următorul pas, sau nivel de intervenție în acest sens, este cel la nivel de comunitate locală. În cazul în care nici comunitatea locală nu dispune de un serviciu de asistență socială care să prevină dezmembrarea familie, sau în pofida sprijinului și a consilierii oferite nu pot fi evitate măsurile de protecție a copilului, statul intervine într-un mod complementar în interesul copilului.

Măsurile care pot fi adoptate în cazul copiilor din situații vulnerabile, prevăzute de legea 272., sunt următoarele:

- Plasament: la cererea asistentului social, Comitetul pentru Protecția Copilului decide asupra plasamentului,

- Plasament în regim de urgență: la propunerea asistentului social (managerului de caz) directorul Direcției de Asistență Socială și Protecția Copilului decide asupra plasamentului în regim de urgență a copilului, în cazul în care, este evident, că viața acestuia este în pericol, este neglijat sau abuzat cu sau fără știința părinților/îngrijitorilor.

- Tutelă: la propunerea asistentului social (managerului de caz) Comitetul pentru Protecția Copilului decide asupra tutelei, dacă ambii părinți ai copilului au decedat.

- Supraveghere specializată: la propunerea asistentului social

(managerului de caz) Comitetul pentru Protecția Copilului ordonă supravegherea specializată în cazul infractorilor minori.

La începutul anilor 2000, în urma presiunilor internaționale, România a desființat instituțiile – orfelinate „de tip mamut”, care găzduiau, îngrijeau 300-400 de copii, înlocuindu-le cu case de tip familial. Pentru a realiza această schimbare majoră, a fost nevoie de ajutorul diferitelor instituții și organizații de protecție a copiilor din străinătate, cât și atragerea de fonduri de tip PHARE, premergătoare aderării la UE, fără de care nu era posibilă înființarea serviciilor de asistență socială, acceptate și prevăzute de Uniunea Europeană. În prezent, centrele rezidențiale cu module de tip familial asigură îngrijirea și creșterea a 12 copii sănătoși sau a 8 copii cu dizabilități, de la caz la caz.

Această transformare a condus la niște schimbări metodologice în protecția copiilor, la baza căreia regăsim o abordare și o soluționare mult mai familiară, mai centrată pe interesele copiilor. Pornind de la ideea necesității de a fi crescut într-un mediu familiar, copii care se confruntă cu probleme și au fost ridicați din familiile lor, în loc să fie plasați într-o instituție, se urmărește plasarea lor într-o (altă) familie, de asistenți maternali profesioniști. Astfel acești copii vor avea posibilitatea să devină membrii unei familii, să învețe ce înseamnă anturajul familial, să se familiarizeze cu rolurile pe care le pot îndeplini în cadrul acesteia. Totodată, astfel vor fi ajutați și învățați să dezvolte relații interpersonale, să învețe să le pese de cei din jur, să știe cum pot să-și reprezinte interesele sau cum pot să trateze conflictele.

În România, un rol important în dezvoltarea sistemului și formarea asistenților maternali profesioniști, a avut activitatea desfășurată în județul Harghita, la Csíkszentmárton. În urma unor evenimente de renovare a unui cămin, sa recurs la bunăvoința angajaților, și copii au fost plasați în căminele acestora. În acest timp, fiind îngrijiți într-un mediu familial, copii cu probleme au început să se dezvolte într-un ritm alert și să recupereze din neajunsurile pe care le aveau, înainte de această schimbare. Astfel, s-a creat un exemplu pozitiv în creșterea copiilor cu probleme într-un mediu familial.

Începând din 2001 s-a început angajarea în număr mare a asistenților maternali profesioniști de către Direcția Generală de Protecție

a Copilului. Statistica în ceea ce privește numărul de copii crescuți și plasați la o singură familie de profesioniști diferă pe țară, deoarece nu există un număr maxim prevăzut de lege. Deoarece legea nu prevede numărul de copii ce pot fi crescuți de asistenți maternali profesioniști, statistica în ceea ce privește numărul copiilor îngrijiți, diferă pe toată țara. În momentul de față, în județul Bihor, dacă asistenții maternali profesioniști au în grijire un copil cu dizabilități, foarte rar mai primesc încă un copil. În situațiile în care copii sunt sănătoși, fără probleme, în medie doi copii sunt îngrijiți simultan de aceeași familie.

O altă formă de îngrijire, sunt familiile de plasament, care pot fi membrii familiei, sau rudenii a copilului, dar la fel de bine putem vorbi și de familii străine acestuia. În cazul în care, un copil nu poate fi îngrijit de către părinți, dar între membrii familiei sunt alte persoane care pot oferi educație și îngrijire corespunzătoare copilului, managerul de caz (asistentul social) poate propune plasarea copilului în propria familie. În cazul în care acest lucru nu este posibil, copilul poate fi plasat în îngrijirea rudeniilor, sau a unor familii străine, de la caz la caz.

Acest tip de soluționare a atras după sine multe dispute, deoarece, în baza legii, atât bunicii cât și rudele au obligația de a îngriji un copil al cărui părinte (din diverse motive) nu pot îndeplini aceste sarcini. Astfel, în situațiile în care creșterea și îngrijirea copilului poate fi rezolvată și asigurată de către alți membri ai familiei, nu se recurge la măsuri de protecție. Totodată, în asemenea situații de plasament în familie, persoanele în cauză primesc și un anumit ajutor financiar, pentru creșterea și îngrijirea copilului. Astfel, se poate spune, că această metodă de rezolvare a problemei are efecte pozitive atât pe plan financiar cât și pe plan psihologic, fiind mai benefic, dacă copilul crește într-un anturaj familiar.

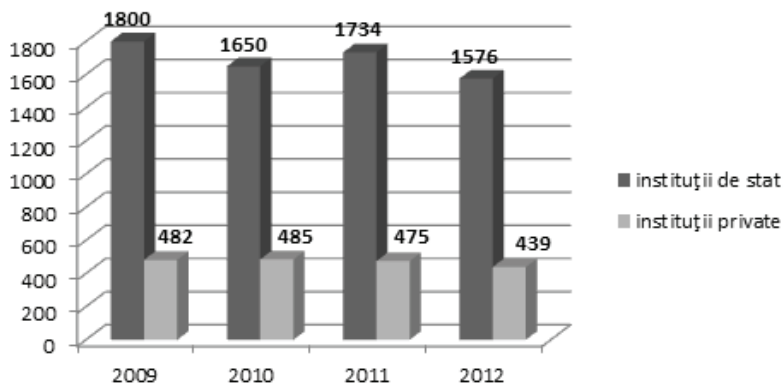
Așa cum am menționat mai sus, ajutorul oferit de organizațiile internaționale de protecție a copilului au avut un impact foarte mare asupra dezvoltării sistemului de protecție a copilului din România, atât din punct de vedere financiar (la început), cât și din punct de vedere structural și organizatoric (pe parcursul dezvoltării sistemului național). Și în prezent, organizațiile internaționale sprijină funcționarea caselor de tip familial, ajută formarea și angajarea asistenților

maternali profesioniști, prin cooperarea cu sfera publică și cea privată. Pornind de la modelele occidentale și cele americane, mai degrabă se pune accentul pe prevenire, decât pe rezolvarea problemelor, deoarece și în acest domeniu, este mult mai eficient și mai puțin costisitor. Susținătorii instituțiilor de protecție a copilului sunt:

- statul, în cazul instituțiilor coordonate la nivel județean (gestionat de Direcția Județeană de Protecție a Copilului) și instituțiile locale (gestionate de Primăria locală), și
- societatea civilă: organizații non-profit, fundații și biserici.

În graficul de mai jos putem observa, stabilizarea numărului copiilor beneficiari ai organizațiilor non-profit, ponderea acestora atingând o valoare cuprinsă între 21 - 25 %.

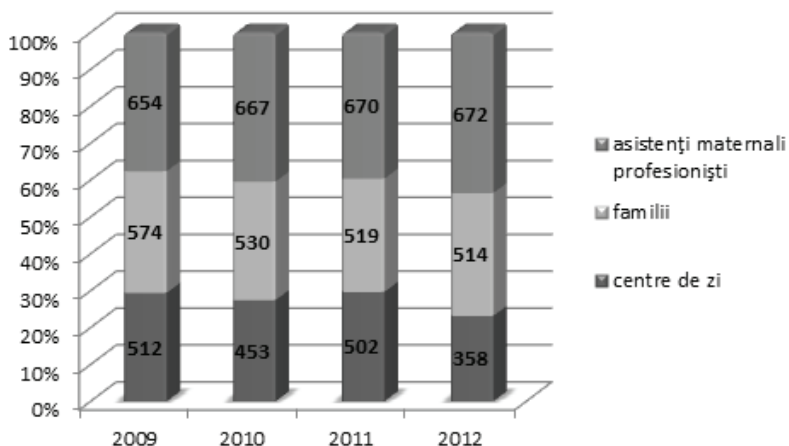
Graf. 1. Distribuția copiilor pe instituții publice și private, între 2009-2012



Sursă: Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2012-2016, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

În mod similar, putem observa o valoare constantă în ultimii patru ani cu privire la tipurile de măsuri de protecție a copilului. Doar în datele referitoare pe anul 2012 putem observa unele schimbări minore, datorită creșterii numărului copiilor care au beneficiat de măsuri de protecție „de tip familial”.

Graf. 2. Fluctuația serviciilor de protecție a copilului între 2009-2012



Sursă: Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2012-2016, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

Considerăm a fi măsuri de protecție „de tip familial” și acele servicii care au ca și scop prevenirea. Legea 272/2004 specifică faptul că „Autoritățile administrației publice locale au obligația de a implica colectivitatea locală în procesul de identificare a nevoilor comunității și de soluționare la nivel local a problemelor sociale care privesc copiii. În acest scop pot fi create structuri comunitare consultative cuprinzând, dar fără a se limita, oameni de afaceri locali, preoți, cadre didactice, medici, consilieri locali, polițiști. Rolul acestor structuri este atât de soluționare a unor cazuri concrete, cât și de a răspunde nevoilor globale ale respectivei colectivități..”(Art. 103, p.1,2)

Legea subliniază importanța menținerii copilului în mediul familial, și înființarea serviciilor sociale de nivel local (este vorba de servicii din cadrul centrelor de zi). Scopul serviciilor oferite în diferite centre de zi este acela, de a ajuta familiile să depășească momentele de criză, care pot cauza dezmembrarea familiei. Aceste servicii pot fi asigurate în cadrul centrelor de zi, centrelor de consiliere, centrelor pentru copii cu probleme de comportament, centre pentru mame aflate în situații de dificultate.

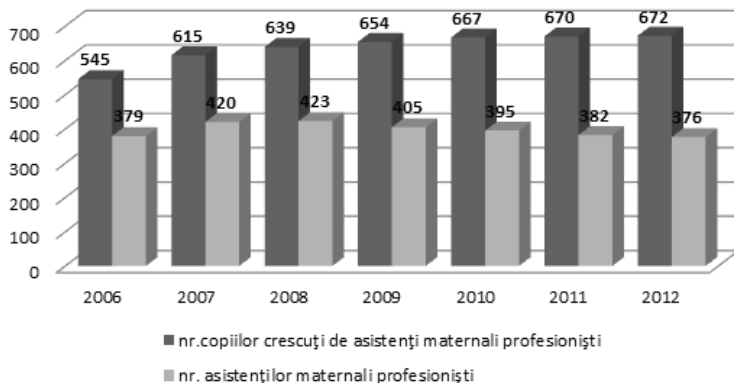
Din punct de vedere al dezvoltării copilului, plasarea acestora la asistenți maternali profesioniști poate avea mai multe avantaje din punct de vedere al dezvoltării comportamentului și al personalității decât plasarea în diferite instituții. Avantajul acestora se poate realiza pe mai multe nivele, planuri: se dezvoltă abilitățile de autonomie personală, cognitivă și emoțională a copiilor, are asigurată formarea legăturilor emoționale și interpersonale de lungă durată.

Tinerii pot beneficia de aceste servicii până la împlinirea vârstei de 18 ani, respectiv 26, în cazul în care urmează cursurile la zi, a unei instituții de învățământ superior. De asemenea, se pot rezilia aceste servicii în cazul în care familia copilului cere reintegrarea acestuia în mediul familial și dovedește că deține condițiile necesare creșterii și îngrijirii, sau în cazul în care copilul este dat spre adopție.

Procesul de plasare a copilului la asistenți maternali profesioniști cuprinde următoarele faze:

1. familiarizarea copilului cu părinții adoptivi
2. eliberarea documentului ce această decizie de plasare
3. mutarea copilului la asistenții maternali profesioniști
4. re-evaluarea periodică a situației copilului aflat în plasament

Graf. 3. Raportul asistenților maternali profesioniști și a copiilor creșcuți în perioada 2006-2012



Sursă: Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2012-2016, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

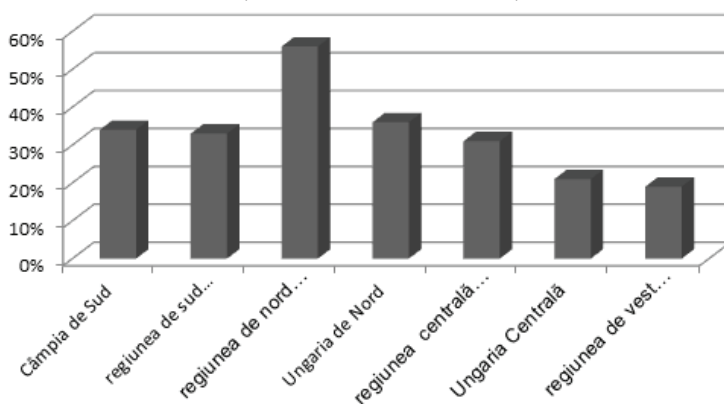
Principalele caracteristici ale sistemului de protecție a copilului în Ungaria

Constituția Ungariei stabilește responsabilitatea statului pentru protecția copiilor. Acest lucru înseamnă că fiecare copil are dreptul la protecția și îngrijirea necesară pentru dezvoltarea fizică, psihică și morală adecvată. (Legea de bază, XVI)

În conformitate cu cele prevăzute în lege, protecția copiilor este responsabilitatea societății: „Protecția copilului este o sarcină publică, ceea ce înseamnă că sarcinile stabilite pentru protecția copilului au fost transferate din sfera privată în cea publică, iar asigurarea lor va fi asigurată de societatea în cauză. Responsabilitatea primară în protecția copilului revine în primul rând statului, iar ceilalți actori se vor alinia la sistemul deja realizat. (Szöllösi, 2004: 65.)

În general, în spatele problemelor care apar în cadrul familiei, se regăsesc probleme sociale, care reproduc acele circumstanțe ce pot afecta relația dintre părinți și copii. (Hanák, 1991: 35.) Se pune întrebarea, că problemele care apar într-o societate, se consideră a fi responsabilități individuale sau responsabilități sociale. Potrivit lui Kerezsi (1996), în cazul în care debutul problemelor este definit ca o problemă socială, atunci responsabilitatea formării lor nu poate fi doar la nivelul individului, a familiei, ci și a statului, a societății. Astfel, va fi nevoie de un sistem mai amplu, cu o rază de acțiune mult mai largă.

Graf. 4. Distribuția pe regiuni a beneficiarilor serviciilor de tip familial
(procentul celor de 0-13ani)



Sursă: Szabó 2013, p. 169

Într-adevăr, majoritatea problemelor cu privire la protecția copiilor sunt de natură macro-sociale. Tipologia și frecvența acestora se schimbă odată cu dezvoltarea societății. Răspunsurile ce vizează rezolvarea problemelor sociale depind în mare măsură de atitudinea societății față de copiii și de percepția problemelor legate de protecția copilului. În baza legislației maghiare, Parlamentul decide cum se definește conceptul de servicii publice, iar în asigurarea acestora administrațiile locale joacă un rol important.

De asemenea, legislația maghiară prevede asigurarea și furnizarea serviciilor sociale, de protecția copiilor, asigurarea prestațiilor de către administrațiile publice locale (art. 13.). În ceea ce privește concretizarea acestor sarcini, ele sunt prevăzute în legea Protecției copilului. Asigurarea și funcționarea sistemului de protecție a copilului este asigurată la nivel local de către administrația locală, iar în capitală această sarcină revine administrațiilor sectoriale. În tabelul nr. 1, am stabilit responsabilitățile specifice administrațiilor locale, teritoriale și de nivel național, specifice atât sistemului de protecție a copilului din Ungaria cât și din România. Asigurarea beneficiilor bănești sunt asigurate de către autoritățile locale, serviciile de îngrijire personală sunt asigurate tot de către administrația locală, indiferent de numărul populației. De asemenea, administrațiile locale sunt responsabile cu organizarea și asigurarea serviciilor integrate de îngrijire, supraveghere și educație a copiilor, pe timpul zilei. În acest scop, în funcție de numărul locuitorilor unei localități, administrația locală trebuie să asigure:

- creșe, pentru localitățile cu o populație mai mare de 10 mii de locuitori
- creșe și servicii de tip rezidențial, în cazul unei populații mai mari de 20 de mii de locuitori
- creșe, servicii de tip rezidențial și centre maternale, în cazul unei populații mai mari de 30 de mii de locuitori
- iar în cazul în care numărul locuitorilor este mai mare de 40 de mii de persoane, pe lângă serviciile menționate, trebuie asigurată înființarea centrelor de protecție a copilului.

Municipiile, la rândul lor sunt obligate să ofere toate tipurile de servicii mai sus menționate, inclusiv centrul de protecție a copiilor, indiferent de număr locuitorilor. Administrațiile locale municipale, pot

oferi aceste servicii și prin colaborare cu alte organe, instituții, persoane, cu condiția ca instituția care oferă serviciile, să nu fie la o distanță mai mare de 50 km față de persoanele vizate.

Instituțiile de protecție a copilului pot funcționa ca și instituții multifuncționale (multi-scop), cu condiția să dispună de baza materială și personală necesare pentru fiecare serviciu în parte, totodată, pot fi gestionate în comun, dar serviciile de protecție a copilului obligatoriu trebuie să fie instituții independente. Administrația locală trebuie să realizeze o evaluare anuală, până pe 31 mai, care este înaintată biroului de autoritate tutelară. Acesta, este obligat prin lege, în termen de 30 de zile, să formuleze eventualele observații sau sugestii referitoare la raportul de evaluare, spre autoritățile locale, sau spre organul competent, desemnat de către Guvern. Acesta din urmă este obligat în termen de 60 de zile, să examineze sugestiile sau observațiile biroului de autoritate tutelară și să transmită către aceștia propunerile și măsurile de acțiune formulate.

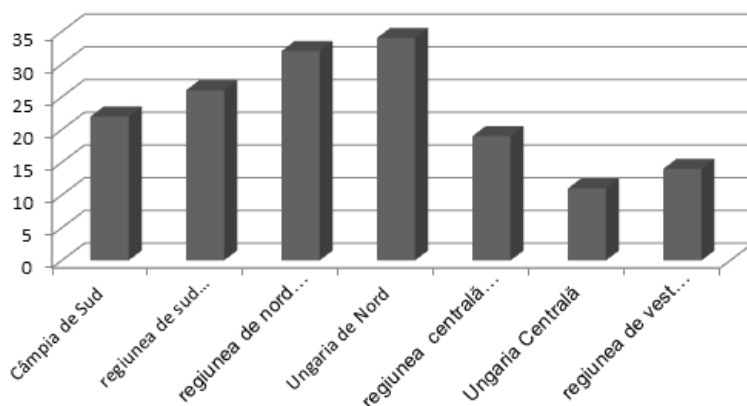
Autoritățile municipale care asigură servicii de îngrijire personală, pot să-și desfășoare activitatea în parteneriat cu alte instituții de stat, bisericești sau nonguvernamentale, în baza unui contract de furnizare de servicii, dar acest lucru nu va scuti autoritățile locale de asigurarea și funcționarea sistemului de protecție a copilului, în cazurile în care părinții copilului nu doresc să utilizeze serviciile oferite de organizațiile nonguvernamentale.

Contractul de furnizare include, printre altele, perioada pentru care a fost încheiat contractul, care, în cazul instituțiilor ce oferă servicii de tip rezidențial pentru copii, nu poate fi mai puțin de 5 ani. Totodată cuprinde și declarația organizațiilor nonguvernamentale care efectuează un serviciu, cu privire la cerințele de înregistrare, gestionarea și prelucrarea datelor, precum și la reguli și confidențialitate. Începând cu anul 2013, atribuțiile și competențele autorității tutelare sunt exercitate de funcționarul municipal sau local, birouri raionale tutelare¹, precum și agenția socială și tutelară.

¹ Este o subdiviziune regională, care în România nu se mai folosește, dar care în Ungaria poartă denumirea de raion (járás).

Odată cu înființarea autorităților raionale s-au schimbat și sarcinile și competențe notarilor, astfel principalele activități ale acestora au fost transferate în competența birourilor raionale tutelare. În tabelul nr.1 am sintetizat sarcinile notarilor și a birourilor raionale tutelare. Birourile Sociale și de Autoritate Tutelară, în calitate de organe guvernamentale, efectuează o serie de sarcini, inclusiv de management profesional, de monitorizare, sau activități de evaluare.

Graf. 5. Împărțirea pe regiuni a copiilor aflați în sistemul de protecție, în anul 2011 (vârstă cuprinsă între 0-13 ani)



Sursă: Szabó, 2013, p. 170

De asemenea a produs schimbări majore în sistemul de protecție a copilului înființarea Direcției Generale de Asistență socială și Protecția Copilului, la 1 ianuarie 2013, ca organ central. Modificările se resimt atât la nivel județean, cât și național, datorită consolidării administrațiilor județene și adoptarea serviciilor sociale și de protecție a copilului de către stat. Direcția este formată dintr-un organ central și o serie de filiale, de nivel județean și metropolitan, care răspund printre altele, pentru organizarea și funcționarea tuturor centrelor de corecție, instituții speciale de tip rezidențial.

Sistemul instituțional din Ungaria și România în domeniul protecției copilului

În tabelul de mai jos (tabelul nr. 1.), am sintetizat informații cu ajutorul cărora pot fi subliniate asemănările și deosebirile dintre sistemul instituțional din Ungaria și cel din România, care își desfășoară activitatea în sistemul de protecție a copilului, a ocrotirii familiilor. În momentul formulării sarcinilor acestor instituții, am ținut cont de activitatea pe care acestea o desfășoară în domeniul protecției copilului, de aceea, în cazul mai multor instituții, am subliniat doar activitățile ce vizează îngrijirea, ocrotirea, educarea copiilor, fără a face referire și la alte domenii de activitate.

Ungaria	România
1. Nivelul municipal - administrație locală	
<p>Administrația locală:</p> <p>Asigură: beneficii de protecția copilului</p> <ul style="list-style-type: none"> - alocație periodică de protecție a copilului - Sprijin extraordinar de protecție a copilului - Serviciul de Protecție a Copilului - Îngrijire de zi pentru copii (grădiniță, îngrijire de zi de familie, de îngrijire a copilului la domiciliu) - Îngrijire temporară pentru copii (servicii de plasament) <p>Organizează, asigură și mediază serviciile disponibile din alte locații.</p> <p>Notarul:</p> <ul style="list-style-type: none"> - în cazuri de tutelă pregătește la cerere ancheta socială necesară - determină dreptul la sprijinul suplimentar de protecția copilului - stabilește eligibilitatea pentru finanțarea de a urma o grădiniță 	<p>Administrația locală – Serviciul Public de Asistență Socială</p> <p>Sarcină: asigură alocația socială și serviciile sociale de bază, familiilor cu copii</p> <p>Alocații sociale pentru familii cu copil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajutor pentru îngrijirea copilului - Stabilirea concediului de îngrijire a copilului, stabilirea și virarea indemnizațiilor privind concediul de creștere a copiilor - Beneficii extraordinare, care sunt destinate pentru a preveni separarea copiilor de familiile lor. <p>Servicii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - înregistrarea copiilor orfani (abandonți, găsiți de autorități) - realizarea unui plan de servicii pentru copii și familii aflate în situații de dificultate, cu scopul de a preveni despărțirea, separarea copiilor de familiile lor

	<ul style="list-style-type: none"> - transmiterea cererii la Direcția de Asistență Socială și Protecția Copilului cu rolul de impunerea de măsurilor de protecție - pregătirea rapoartelor lunare și de monitorizare, în cazul copiilor în situații de reintegrare în familie - pregătirea anchetelor în cazul părinților care au în grijire copil cu handicap, în scopul de a asigura o educație adecvată (specială) - măsuri de prevenire a abandonului școlar - identificarea și urmărirea copiilor rămași singuri, al căror părinți sunt plecați în străinătate - consilierea beneficiarilor de prestații și servicii sociale - asigurarea îngrijirilor, serviciilor în centre de zi, cu scopul de a preveni separarea copiilor de părinți.
2. Nivelul raional - Nivelul județean	
<p>Agenția de protecție a copilului</p> <p>În scopul de a proteja copii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - includerea copiilor în sistemul de protecție și scoaterea lor din sistem - plasamentul temporar al copiilor - luarea copiilor în îngrijire - primirea în familie a copiilor - asigurarea întreținerii legăturilor de către copii - impunerea monitorizării copiilor și follow-up - determină dreptul părinților în su-pravegherea copiilor <p>Aprovizionare în numerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - decide prețul pensiei alimentare în caz de divorț - decide în suportul gospodăriilor - decide în cazul alocației naturale familiale, și asigură revizuirea acestuia 	<p>Direcția de Asistență Socială și Protecția Copilului</p> <p>În protecția copilului îndeplinește o serie de atribuții:</p> <p>Divizia de evaluare primară:</p> <ul style="list-style-type: none"> - evaluarea și transmiterea cererilor <p>Servicii de asigurare a studiului complex a copilului:</p> <ul style="list-style-type: none"> - studiul complex a copilului cu privire la starea de sănătate, cel psihologic, referitoare la aspecte educaționale pentru formularea propunerii către Comisia de Protecție a Copilului și stabilirea gradului de handicap <p>Servicii de adopecție:</p> <ul style="list-style-type: none"> - studiul complex a părinților adoptivi studiu psihologic, studiu medical, studiu social și studiu moral

<ul style="list-style-type: none"> - inițiază școlarizarea copiilor, și plata alocației <p>Procesul de soluționare a statutului de stare civilă:</p> <ul style="list-style-type: none"> - afirmarea numelui și prenumelui copilului - înregistrarea declarației paternității - detașarea tutorului legal <p>În ceea ce privește adoptarea:</p> <p>Agencia de protecție a copilului raională, biroul guvernamental din capitală situat în sectorul V., și Autoritatea de Tutelă din raionul Szentendre, decid în legătură cu procesul de adopție:</p> <p>a. decid cu privire la eligibilitatea copilului în vederea adopției</p> <p>b. înregistrează, evaluează și aprobă declarația părinților biologici cu privire la renunțarea drepturilor părintești și acordul spre a da în adopție copilul</p> <ul style="list-style-type: none"> - decid asupra aprobării finale a adopției - decid asupra desființării adopției în cazul de comun acord al păților - pot iniția sau solicita un proces juridic pentru desființarea adopției - pot să dea informații, despre copil, la cererea părinților biologici <p>Poate solicita proces juridic:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pentru plasarea și extrădarea copilului - pentru validarea indemnizațiilor de creștere a copilului - pentru retragerea sau restabilirea drepturilor părintești <p>Tutelă:</p> <ul style="list-style-type: none"> - poate solicita tutelă pentru copilul în cauză - poate solicita pe o perioadă determinată, pe timp scurt, sau de urgență, comandarea tutelei 	<ul style="list-style-type: none"> - întocmirea dosarului și înaintarea acestuia spre Oficiul Român de Adopții - coordonarea începutului relației dintre copil și părinții adoptivi, monitorizare, rapoarte periodice - aplicarea cererii de adopție a copilului, la tribunalul cel mai apropiat de domiciliul copilului <p>Plasamentul copilului:</p> <ul style="list-style-type: none"> - plasamentul copilului în cadrul familiei, tutela, plasamentul într-o familie adoptivă - plasamentul copilului la asistenți maternali profesioniști - plasamentul copilului într-o instituție de tip familial <p>Sarcini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verificarea identității copilului abandonat - pregătirea studiului psiho-social al copilului și a părinților - elaborarea rapoartelor și dosarelor și înaintarea acestora spre Tribunal și Direcția de Asistență Socială și Protecția Copilului pentru definitivarea adopției - dacă este cazul plasarea în regim de urgență a copilului, pe care doar Tribunalul sau Direcția de Protecția Copilului poate să modifice și să solicite plasarea copilului pe termen lung - asigurarea menținerii relațiilor cu părinții și reintegrarea copilului în familie, dacă este cazul - în cazul copiilor cu handicap, efectuarea anuală a examinării medicale de specialitate - pregătirea studiului și rapoartelor despre părinți, tutori, asistenți maternali profesioniști - pregătirea și formarea asistenților maternali profesioniști, transmiterea
---	--

<ul style="list-style-type: none"> - conduce și supraveghează tutorele profesionist - suspendă sau concediază tutorul respectiv - dacă este vorba despre un fetus atunci comandă de urgență un tutor profesionist care să ajute părinții și să aibă grijă de ei. - în probleme financiare - permite căsătoria de către un minor - raportează cazurile în care un minor este amenințat, abuzat - ajută în recuperarea creanțelor de întreținere în străinătate - cazul în care nu este virat pensia alimentară, - ajută legiferarea pensiei alimentare în caz de divorț - participă în recuperarea pensiei alimentare 	<p>studiului, a dosarului către Comitetul Protecția Copilului</p> <ul style="list-style-type: none"> - monitorizarea continuă a asistenților maternali profesioniști - reevaluarea periodică a situației și condițiilor în care este plasat copilul - inițierea pregătirii procesului de adop-tare - inițierea reintegrării copilului în familie <p>Răsplată:</p> <ul style="list-style-type: none"> - virarea ajutorului de stat prin bancă - virarea ajutorului de stat către asistenți maternali profesioniști - ajutor social de învățământ pentru copilul respectiv
<p>În cazul protecției copilului în sistemul juridic maghiar, tribunalul nu îndeplinește competențe similare cu cel românesc.</p>	<p>Tribunalul:</p> <p>Serviciile tribunalului în protecția copilului</p> <ul style="list-style-type: none"> - ordonă înregistrarea copilului de un an la starea civilă și întocmirea certificatului de naștere - în lipsa acordului părintesc, decide privind plasamentul copilului - la cererea Direcției de Asistență Socială și Protecția Copilului decide cu privire la numirea tutelei
<p>Nu este o autoritate asemănătoare domeniului respectiv</p>	<p>Organul Județean de Protecția Copilului (DGASPC)</p> <p>Sarcini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului (DGASPC) determină nivelul de dizabilitate al acestora - în cazul în care părinții nu sunt de acord, DGASPC decide despre plasarea copilului

	<ul style="list-style-type: none"> - transmite asistenților maternali profesioniști un certificat care are valabilitate de trei ani, în baza căreia își desfășoară activitatea
<p>Agencia Socială și de Autoritate Tutelară</p> <p>Sarcini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asigură, conduce și monitorizează activitatea profesională a administrației publice locale și a notarului raional, aflate sub jurisdicția sa, - exercită drepturi de autoritate legală de gradul doi asupra personalului competent în domeniul protecției copilului - acționează în cazul în care sistemul de notificare de protecția copilului nu este eficient sau indică o funcționare necorespunzătoare - acordă licențe instituțiilor de protecția copilului și monitorizează activitatea acestora - coordonează și promovează programe de prevenire a criminalității juvenile și de prevenire a recidivismului, - coordonează atribuțiile ce vizează protecția copiilor și a tinerilor <p>Autoritatea în protecția copilului verifică cel puțin odată la patru ani:</p> <ul style="list-style-type: none"> - legalitatea activităților de protecție a copilului și de autoritate tutelară - activitățile de asigurare a bunăstării copilului și de protecție a acestuia desfășurate în cadrul organelor de specialitate - decide în cazul problemelor respective și în cazul problemelor coordonatoare, dacă este necesar, prin implicarea specialiștilor - împreună cu Direcția de Asistență Socială și Protecția Copilului analizează propunerile administrațiilor locale cu privire la modificarea, dezvoltarea activităților de protecție socială, și în caz de nevoie, solicită în caz de nevoie, solicită schimbarea acestora 	<p>Agencia Județeană pentru Prestații Sociale (AJPS)</p> <p>Sarcini:</p> <ul style="list-style-type: none"> - decide cu privire la alocarea și virarea drepturilor sociale - asigura plata drepturilor sociale (alocații, indemnizații, sprijin financiar) - supraveghează și monitorizează activitățile sociale desfășurate de instituțiile private acreditate - evaluează și monitorizează serviciile și programele sociale - acreditarea programelor care au scopul de formarea profesională.

3. Nivel național	
<p>Direcția de Asistență Socială și de Protecția Copilului</p> <p>- Îndeplinește funcții de administrator de servicii de protecție socială și copilului</p> <p>- asigură menținerea unor instituții ca: școli de corecție, case speciale pentru copii</p> <p>- stabilește taxele instituționale</p> <p>- execută sarcinile cu privire la licențiere</p> <p>- organizează, îndrumă și controlează condițiile financiare necesare pentru îndeplinirea sarcinilor în instituțiile întreținute</p> <p>Colectează, verifică informațiile referitoare la activitatea financiară a instituțiilor susținute, fie ele informații obligatorii, sistematice sau ad hoc iar în funcție de necesități le transmite la Direcția Generală și Ministerului.</p> <p>Direcția Generală îndeplinește sarcinile de protecție socială, respectiv de protecția copilului.</p> <p>În acest scop:</p> <p>a) Adună, evaluează și analizează datele cu privire la sistemul de protecție socială, furnizate de instituții, pe care, împreună cu sugestiile derigoare le înaintează Ministerului, și le publică pe site-ul propriu.</p> <p>b) formulează sugestii cu privire la sistemul național de protecție socială, și se implică în dezvoltarea resurselor necesare dezvoltării sistemului</p> <p>c) cu îndrumări metodologice, recomandări și alte publicații ajută realizarea responsabilităților profesionale ale furnizorilor și instituțiilor, aplicarea instrumentelor de politici sociale</p>	<p>Direcția Protecția Copilului</p> <p>subordonată Ministerului Muncii, a Familiei și a Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice</p> <p>Atribuții:</p> <p>- "elaborează și fundamentează programe în domeniul protecției familiei și pentru prevenirea și combaterea violenței în familie și în domeniul protecției și promovării drepturilor copilului;</p> <p>- monitorizează respectarea drepturilor copilului și recomandă autorităților centrale sau locale luarea măsurilor care se impun;</p> <p>- centralizează și sintetizează informațiile referitoare la respectarea principiilor și normelor stabilite de Convenția cu privire la drepturile copilului, ratificată prin Legea nr. 18/1990, republicată, cu modificările ulterioare, și urmărește și ia măsurile necesare pentru punerea în aplicare a recomandărilor Comitetului privind drepturile copilului;</p> <p>- elaborează standarde, norme metodologice și proceduri de lucru pentru serviciile care asigură prevenirea separării copilului de părinții săi, protecția specială a copilului și tânărului, precum și pentru protecția familiei, a victimelor violenței în familie și pentru cele destinate agresorilor;</p> <p>- elaborează metodologia de licențiere și criteriile de evaluare a serviciilor destinate prevenirii separării copilului de părinții săi, protecției speciale a copilului și tânărului și victimelor violenței în familie și licențiază aceste servicii</p>

<p>d) favorizează organizarea de noi servicii și metode profesionale</p> <p>e) participă la dezvoltarea strategiilor de îmbunătățire a calității, standarde, protocoale, servicii, precum și a metodologiei și procedurilor cu privire la dezvoltarea de audit profesional</p> <p>f) monitorizează rezultatele cercetărilor științifice cu privire la sistemul de îngrijire, ajută promovarea și aplicarea practică a acestora</p> <p>g) organizează și efectuează cercetări</p> <p>h) îndeplinește orice alte funcții specificate în actul constitutiv</p> <p>Poate angaja în activitățile de furnizare a serviciilor sociale, de protecție a copilului, inclusiv furnizorii de servicii de protecție a copilului, instituțiilor și organizațiilor profesionale</p> <p>Direcția generală asigură funcționarea Comisiei Naționale de experți în Protecția Copilului.</p>	<p>- coordonează și îndrumă metodologic activitățile de sprijinire a familiei și victimelor violenței în familie, precum și ale serviciilor destinate acestora”</p>
<p>Nu există nici o instituție similară în Ungaria</p>	<p>Oficiul Român pentru Adopții</p> <p>Autoritatea centrală româna, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice</p> <p>Funcții:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "coordonează și supraveghează activitățile de adopție, - asigură aplicarea unitară a legislației în domeniul adopției - realizează cooperarea internațională în acest domeniu”
<p>Ministerul de Resurse Umane</p> <ul style="list-style-type: none"> - Managementul și supravegherea domeniilor specifice - Colegiul Științific al Familiei și Protecției copilului - Sarcini administrative centrale - registrul național de adopție 	

<p>- Agenția de protecție a copilului și autoritatea de tutelă</p>	<p>Ministerul Muncii, a Familiei și a Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice</p> <p>Se organizează și funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului,</p> <p>Are personalitate juridică, având rol de sinteză și de coordonare a aplicării strategiei și politicilor Guvernului în domeniile muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice.</p> <p>Funcții generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sarcini administrative centrale - Managementul și supravegherea domeniilor muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice - Coordonarea punerii în aplicare a măsurilor de politică socială și strategice ale guvernului în domeniile menționate
<p>Institutul Național al Familiei și Politicilor Sociale</p> <p>Departamentul de Resurse Umane este instituția de fundal al politicilor familiale, politica socială, protecția copilului, a tinerilor, egalitatea de șanse și prevenirea consumului de droguri. Misiunea ei include activități de cercetare științifică, dezvoltare și servicii metodologice, precum și gama de servicii statistice și de informare. Efectuează pregătirea și desfășurarea de programe de dezvoltare pentru aceste sarcini.</p>	<p>Nu există nici o instituție similară în România</p>

Sursă: RÁKÓ E.(2012) Gyermekvédelmi ismeretek - módszertani segédanyag a gyermekjóléti-gyermekvédelmi ismeretek elsajátításához, Ed. Belvedere Meridionale, Szeged, p.21-24

În momentul comparării sarcinilor și funcțiilor instituțiilor, observăm că, sistemul instituțional românesc este mai centralizat, există mai puțină competență locală, deciziile profesionale nu sunt luate de către agenția de implementare, ci doar propune unei alte comisii de experți.

Concluzii și recomandări

După analizarea și compararea documentelor, în vederea dezvoltării și reorganizării sistemului de protecție a copilului, am formulat următoarele concluzii:

- a crescut numărul de măsuri alternative «de tip familial» în special în cazul copiilor de sub doi ani,
- ONG-urilor sunt implicate în protecția copilului, numărul copiilor care participă și beneficiază de măsurile de protecție este în continuă creștere,
- crește ponderea măsurilor de tip familial (asistent maternal profesionist, respectiv familia)
- există și sunt în continuă dezvoltare instituțiile ce se ocupă cu prevenirea problemelor
- plasarea copilului la asistenți maternali profesioniști, pe termen lung poate avea beneficii psihologice, pedagogice, dar este mult mai costisitor decât plasarea copilului în cadrul propriei familii.

Pe baza analizei făcute, formulăm următoarele sugestii :

- La nivel macrosocial, este nevoie de o strategie coordonată, o strategie socială complexă, de rezultate realizabile
- Este recomandabil ca munca pe care o desfășoară profesioniștii din domeniul asistenței sociale, să fie apreciată la un nivel mult mai ridicat
- Este nevoie de realizarea studiilor de nivel național și local, care să aibă o valoare economică reală
- Ar putea aduce un progres semnificativ în dezvoltarea localităților slab dezvoltate, defavorizate, un program național de crearea de servicii sociale, pentru a preveni dezintegrarea familiilor, prin crearea unor centre de consiliere sau centre de zi pentru părinți, la nivel local
- ar fi important asigurarea serviciilor sociale și de prevenire la nivelul tuturor comunităților, cu personal calificat, care ar acționa la nivel local, în vederea prevenirii sau rezolvării problemelor

- Introducerea obligatorie a participării la conferințe, consultări, ateliere de lucru, acelor familii, care beneficiază de măsuri de protecție a copilului, pentru a fi capabili să crească singuri copilul în cauză
 - plasarea copiilor aflați în situații de vulnerabilitate, în cadrul propriei familii, încurajând aceste familii, oferind consiliere, acordare de sprijin.

Referințe bibliografice

HANÁK Katalin (1991): Állami gondozott csecsemők Pest megyében. Esély, 3. 4. sz., p.12-39.

KEREZSI Klára (1996): Gyermek, család, társadalom. In Szilvási Léna (szerk.): Gyermek–Család–Társadalom. Budapest, Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület

Magyarország Alaptörvénye

2011. évi CLXXXIX. Törvény Magyarország helyi önkormányzatairól

331/2006. (XII. 23.) Korm. Rendelet a gyermekvédelmi és gyámügyi feladat- és hatáskörök ellátásáról, valamint a gyámhatóság szervezetéről és illetékességéről

316/2012. (XI. 13.) Korm. Rendelet a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóságról

218/2012. (VIII. 13.) Korm. Rendelet a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról

Románia Hivatalos Közlönye, I rész, 557/23.04.2004 szám, Bukarest

Románia Hivatalos Közlönye, I rész, 905/20.12.2011 szám, Bukarest

Románia Hivatalos Közlönye, I rész, 637/24.07.2006 szám, Bukarest

Románia Hivatalos Közlönye, I rész, 443/23.06.2003 szám, Bukarest

Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2009-2011, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2012-2016, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

SZABÓ Gyula (2013) A gyermekek életminőségének vizsgálata - regionális különbségek Magyarországon In: Rákó Érszébet, Szabó Gyula (szerk.) Szociális szakemberek képzése határon innen és túl. Szeged, Belvedere Meridionale, 159-173

SZÖLLŐSI Gábor (szerk.) (2004): Gyermejkölési alapellátás. Budapest, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet

2011. évi CLXXXIX. Törvény Magyarország helyi önkormányzatairól

Direcția Protecția Copilului, <http://www.copii.ro/misiune.html>
15.12.2012.

Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice, www.mmuncii.ro, 17.12.2012

Oficiul Român pentru Adopții, <http://www.adoptiiromania.ro/>
17.12.2012

ANEXE

Interviu focus grup

1. Ce expectanțe aveți față de specialiștii din domeniul serviciilor sociale? Ce cunoștințe, competențe considerați că sunt importante pentru optimizarea profilului lor profesional?
2. Ce cunoștințe, aptitudini trebuie să dobândească tinerii absolvenți, pentru a se angaja mai ușor pe piața forței de muncă?
3. Ce schimbări ar fi necesare în mediul academic-universitar în care se formează specialiștii în domeniul serviciilor sociale?
4. Prin ce modalități ar putea primi universitățile sprijin din partea instituțiilor partenere în vederea optimizării instruirii specialiștilor în domeniul serviciilor sociale?
5. Cum ar putea servi mai eficient programul de studii angajarea absolvenților pe piața muncii?
6. Ce s-ar putea întreprinde pentru creșterea eficienței formative a practicii profesionale efectuate de studenți ?
7. Considerați că ar fi necesare modificări ale cadrului legislativ actual care reglementează formarea, angajarea și statutul profesional al specialiștilor în domeniul serviciilor sociale?
8. Cum facilitează/ar putea facilita instituțiile de educație și asistență socială angajarea în muncă și perfecționarea profesională a tinerilor absolvenți?

Chestionar

Stimat Absolvent!

În cadrul proiectului „**Deepening of cross-border cooperation in the field of training and labour market orientation of social professionals**” (cod de referință HURO-1001/268/2.3.1.), Departamentul de Pedagogie Socială din cadrul Facultății de Pedagogie și Educația Adulților a Universității din Debrecen împreună și Departamentul de Științe Sociale a Facultății de Științe Socio-umane a Universității Creștine Partium efectuează o cercetare în cadrul absolvenților, cu privire la situația de pe piața forței de muncă, nevoile și cerințele întâmpinate. Vă rugăm, ajutați la realizarea cercetării, prin completarea chestionarul de mai jos, care anonim și voluntar. Rezultatele obținute vor fi publicate într-un volum de studiu!

1. Sexul:

- Masculin
- Feminin

2. Vârsta:

- 18-25 ani
- 26-35 ani
- 36-50 ani
- 51-65 ani
- peste 65 ani

3. Domiciliul stabil:

- oraş mare
- oraş mic
- comună
- sat
- altele:.....

4. Localitatea:

5. Ce venit mediu lunar aveți?

.....

6. Starea civilă?

- necăsătorit/ă
- căsătorit/ă
- în cuplu/concubinaj
- divorțat/ă
- văduv/ă

7. Numărul copiilor:

8. Anul admiterii la universitate:

9. Anul terminării studiilor universitare:

10. Anul obținerii diplomei universitare:

- Anul.....
- voi obține diploma, în anul.....

11. Ați absolvit vreo altă universitate?

- Da
- Nu

11.a. Dacă DA, ce specializare ați absolvit?.....

12. În momentul de față, urmați cursurile unei alte specializări?

- Da
- Nu

12.a.Dacă DA, vă rog specificați instituția, și specializarea urmată:

13. Uрмаți vreun curs de calificare/specializare?

- Da
- Nu

13.a. Dacă DA, vă rog specificați instituția, și specializarea urmată și locația acesteia:

13.b.Ce va determinat în urmarea cursurilor?

- le urmați la solicitarea angajatorului
- le urmați din proprie inițiativă
- altele, și anume:.....

14. Ați reuși să vă angajați în domeniul în care ați studiat?

- Da
- Nu

15. La cât timp după absolvirea universității ați reușit să vă angajați?

.....

16. Vă rog completați tabelul de mai jos, în ordine cronologică, cu privire la locurile de muncă pe care le-ați avut

Instituția angajatoare	Localitatea (județ, oraș)	Denumirea postului ocupat	Data angajării (an,lună)	Data încetării relației de angajat (an,lună)

17. Ați absolvit cursuri de masterat (MA)?

- Da
 Nu

17.a. Dacă DA, vă rog menționați denumirea instituției, și a specializării urmate sau absolvite:

.....

18. În momentul angajării, ce au luat în considerare angajatorii Dvs.?

- nivelul studiilor
 experiența profesională
 relațiile profesionale
 starea fizică
 nu mai țin minte
 altele:.....

19. Considerați că aveți vreun avantaj, datorită faptului că ați absolvit universitatea în limba maghiară?

- Da, fiindcă.....
 Nu, fiindcă.....

20. Indicați nivelul de la care vorbiți limba română?

- nivel de începător
- nivel mediu
- nivel avansat

21. La locul de muncă vi sa solicitat cunoașterea limbii române?

- Da
- Nu

22. Considerați că universitatea ar trebui să pună accent mai mare pe însușirea limbii române?

- Da
- Nu

23. Doriți să vă schimbați locul de muncă?

- Da
- Nu
- Nu știu/Nu răspund

23.a. Dacă DA, specificați motivul deciziei luate?

- lipsa motivării financiare
- lipsa avansării
- timpul de lucru impropriu
- climat de lucru nefavorabil
- Nu este potrivit calificării
- Lipsa unui cadru profesional
- altele, și anume:

24. Ce ați putut folosi din cele învățate? (menționați cunoștințele, materiile respective)

.....

25. Ce ați fi avut nevoie, în munca de zi cu zi și nu a fost inclus în programa universitară?

.....

26. Ce sfaturi, sugestii ați formula viitorilor absolvenți?

.....

27. Ce sfaturi, sugestii aveți în direcția universității, cu privire la dezvoltarea specializării?

.....

Mulțumim pentru timpul acordat!

Partnerek



Vezető partner

Debreceni Egyetem Gyermeknevelési- és Felnőttképzési Kar,
Szociálpedagógia Tanszék
4220 Hajdúböszörmény, Désány István u. 1-9.



Projekt partner

Partiumi Keresztény Egyetem, Bölcsészettudományi Kar,
Társadalomtudományi Tanszék
410209 Oradea, Str. Primăriei Nr. 27

BEVEZETÉS

Jelent kötet magába foglalja a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar Szociálpedagógia Tanszéke és a Partiumi Keresztény, BTK Társadalomtudományi Tanszékével együttműködésben megvalósított projekt kutatási eredményeit. A projekt általános célja a határ menti együttműködés erősítése a szociális szakemberek képzése és munkaerő-piaci orientációja területén volt. A „Deepening of cross-border cooperation in the field of training and labour market orientation of social professionals” című projekt (referencia kód: HURO-1001/268/2.3.1.) 2012. 03.01. és 2013. február 28. között valósul.

A Projekt célja

A regionális esélyegyenlőtlenséggel sújtott határ menti területeken jelentkező szociális problémák hasonlóak, de a problémákra adott válaszokban különbségek lehetnek, ami megjelenik a szociális ellátórendszer működésében. A problémák megoldásához alkalmazott módszerekhez a szakemberképzésnek is igazodnia kell, egymás jó gyakorlatainak megismerése jelentős segítség a képzés fejlesztésében.

További kihívást jelent a tudáspartnerek közötti együttműködés, tudástranzfer megvalósítása a hatékonyabb oktatás érdekében. A szociális ellátórendszer kölcsönös megismerése fontos mind a nagyváradi mind a hajdúböszörményi hallgatók számára. A fiatalok munkaerőpiacra való belépésének segítése a munkaerőpiaccal kapcsolatos elméleti ismeretek, tréningek révén lehetővé teszik a hallgatók számára, a munka világába való hatékonyabb belépést.

A projektben megvalósult, a végzett hallgatók elhelyezkedési lehetőségeire irányuló kutatás fontos visszajelzést ad mindkét intézmény számára, egyrészt, arra vonatkozóan, hogy hogyan tudják segíteni a hallgatók elhelyezkedését, másrészt milyen korszerű ismereteket kíván meg a szociális szakma.

A szociális szakemberek képzési minőségének javulásával hozzájárul a szociális és területi kohézió jelentette gazdaság kialakulásához, ahol a szociális védelmi rendszerek révén – aminek szerves részét képezik a szociális szakemberek – hatékonyabban tudják segíteni az embereket a változások felmérésében, kezelésében ez által egy szolidárisabb társadalom kialakításában. Az Európai Unió foglalkoztatási, oktatási és képzési politikája megkívánja a szociális védelmi rendszer korszerűsítését, aminek szerves eleme a rendszerben dolgozó szociális szakemberek jobb képzettségi szintje.

Eredmények

A határ menti kutatás

A kutatás célja az volt, hogy feltárjuk a szociális szakemberek képzési és foglalkoztatási lehetőségeit a Bihar-Hajdú-Bihar Eurorégióban, annak érdekében, hogy elősegítsük a szociális képzési rendszerek hatékonyabb alkalmazkodását a jelenlegi munkaerő-piaci igényekhez. A szociális ellátórendszer feltérképezése a felsőoktatási intézmények minél eredményesebb bekapcsolódását célozza a szociális szolgáltatások fejlesztésének folyamatába. Ennek érdekében megvizsgáltuk a szolgáltató rendszerek munkaerő-piaci jellemzőit és megkerestük annak módzatait, hogy a felsőoktatást elvégző fiatal szakemberek miként járulhatnak hozzá pozitív irányú változásokhoz e területen.

A kutatási eredmények támpontot nyújthatnak a felsőfokú szociális szakember-képzési kínálat fejlesztése és hatékony alkalmazkodásának elősegítése céljából, hogy erősítsük a munkaerő-piac rugalmas jellegét és inkluzív jellemzőit a szociális szolgáltatások szférájában.

A kutatás keretében a következő fő tevékenységeket valósítottuk meg:

- On-line kérdőíves felmérést végeztünk a fiatal diplomás szociális szakemberek körében, hogy megismerjük az egyetem elvégzése utáni szakmai életpályájuk fő jellemzőit, azt, hogy mennyire elégedettek a jelenlegi munkahelyükkel, valamint megvizsgáltuk szakmai jövőjükkel kapcsolatos terveiket;
- Fókusz-csoportos interjúkat készítettünk egyetemi oktatókkal és a munkáltatói szféra képviselőivel, annak érdekében, hogy feltárjuk a képzési rendszerrel és módszerekkel, valamint a végzett hallgatók sikeres szakmai beilleszkedésével kapcsolatos véleményeit.

A kutatási eredmények összesítését követően, összefoglaltuk azokat tényezőket amelyekre az egyetemen nagyobb hangsúlyt kell fekteszenek, annak érdekében, hogy hatékonyabban alkalmazkodjon az egyetemi képzés a piaci követelményekhez. A kérdőíves felmérés és a fókusz csoportos interjúk eredményei és megfogalmazott javaslatai közül kiemelünk néhányat, melyre nagyobb hangsúlyt fektetve, eredményesebb képzést biztosíthatunk a hallgatóknak:

- nyelvi kompetenciák hatékony elsajátítása
- a szakmai gyakorlatok hatékony fejlesztése és változatossá tétele
- állások közvetítése
- szakmai kapcsolatok kialakítása, akár személy- akár intézmény-közi

Gyakorlati képzés

A gyakorlati képzés keretében a két partnerintézmény hallgatói látogatást tettek a szomszédos országban működő szociális intézményekben és bekapcsolódtak az ott folyó tevékenységekbe, annak érdekében, hogy megismerkedjenek a gyermekvédelmi rendszerekkel és közvetlen tapasztalatokat szerezzenek a gyermekvédelmi területen dolgozó szociális munkások tevékenységeiről.

A gyakorlati terepmunkát két 15 tagból álló hallgatói csoportban szerveztük meg. 2012 májusában mindkét csoport a szomszédos ország 9 gyermekvédelmi intézményébe látogattak el. 2012 októberében a hallgatók 5 tagú csoportokban kapcsolódtak be a kiválasztott szociális partnerintézményekben folyó tevékenységekbe, oly módon, hogy minden hallgató legalább 3 szociális intézmény munkájával ismerkedett meg közvetlen tapasztalatszerzés révén.

Az intézménylátogatások és a gyakorlati terepmunka során a hallgatók:

- Megismerkedtek a szociális szakma, ezen belül a gyermekvédelmi terület intézményeivel, szolgáltatásaival és tevékenységeivel a szomszédos országban; Arra törekedtek, hogy megértsék és összefüggő rendszer részeként értelmezzék a gyakorlati terepmunka helyszínénél szolgáló intézmények rendeltetését, céljait, funkcióit és kapcsolatait más közösségi szolgáltatásokkal;
- Közelebb kerültek az alapvető elméleti (szociológiai, pszichológiai, pedagógiai, egészségügyi, szociálpolitikai, jogi, stb.) ismeretek gyakorlati alkalmazásához a szociális munka különböző területein (egyén, család, csoport, közösség);
- Megismerték a gyermekjóléttel kapcsolatos szociális problémák különböző típusait, a problémák kezelési és megoldási módjait, az ellátottak különböző kategóriáira vonatkozó szolgáltatások és az intézményhálózat működési módját a

szociális munkás, valamint a szolgáltatások igénybevevőinek nézőpontjából tekintve;

- Elsajátították a segített személy, család vagy csoport helyzetére vonatkozó objektív és szubjektív, közvetlen és közvetett információk felhasználási módozatait, a szociális esetek szak-szerű elemzése és értékelése céljából;
- Szakmai kapcsolatokat létesítettek a gyakorlati helyszínek munkatársaival, ezáltal is elősegítve az eljövendő szakmai integrációjukhoz és fejlődésükhöz nélkülözhetetlen kapcsolati háló kialakítását.

A szakmai gyakorlati képzés tartalmát a két projekt-partner közösen dolgozta ki, a gyakorlati helyszínek munkatársaival, valamint a munkáltatói szféra képviselőivel egyeztetve. A meglátogatott intézményeket reprezentativitásuk, az általuk nyújtott szolgáltatások sokfélesége és magas szakmai színvonala alapján választottuk ki.

E szempontok figyelembevételével a Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Felnőttképzési Karának szociálpedagógia szakos hallgatói a következő nagyváradi helyszíneket látogatták meg:

- *Bihar Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság* (D.G.A.S.P.C.). Str. Feldioarei nr. 13.
- *Hamburg Ház - Fogytékossággal Élő Gyerekek 1. Sz. Otthona* (D.G.A.S.P.C.) str. Sucevei, nr. 42.
- *Fogytékossággal Élő Gyerekek 2. Sz. Otthona* (D.G.A.S.P.C.) Str. Santului, nr. 19
- *„Magányos Jegenyék” Tanácsadási és Támogató Központ Szülőknek és Gyerekeknek* (D.G.A.S.P.C.) Str. Ioan Alexi nr.23.
- *10. Sz. Bölcsőde* Nagyváradi Községi Szociális Ügyek Hivatala (ASCO) és Agnuli Dei Egyesület. Str. Grădinarilor 16
- *Szent Teréz Speciális Óvoda*, Str. Gheorghe Doja nr. 4.
- *Júlia Otthon* Pro Christo et Ecclesia Egyesület, Str. Stefan cel Mare, nr. 28 *Nappali Gondozó Központ*, Str. T. Lalescu, nr. 3 *Szent József Bölcsőde*, Str. Traian Lalescu, nr.39

A Partiumi Keresztény Egyetem szociális munkás szakának hallgatói a következő hajdúböszörményi és debreceni intézményeket keresték fel:

- *Szociális Szolgáltatói Központ - Értelmi Fogyatékosok Napközi Otthona* Hajdúböszörmény, Petőfi S. u. 31
- *Szociális Szolgáltatói Központ Gyermekjóléti Szolgálat* Hajdúböszörmény, Petőfi S. u. 42
- *Kincskereső Óvoda és Általános Iskola.* Hajdúböszörmény, Esze Tamás u. 2-4
- *Veress Ferenc Szakiskola* Hajdúböszörmény, Enyingi Török Bálint u. 5/A
- *Dr. Molnár István Óvoda, Általános és Speciális Szakiskola Kollegium és Gyermekotthon* Hajdúböszörmény, Radnóti M. u. 5
- *Szociális Szolgáltatói Központ Családsegítő Központja* Hajdúböszörmény, Újvárosi u. 12
- *Fény Felé Alapítvány Esélycentruma és Szociális Foglalkoztatója* Debrecen, Harmat u. 41
- *Reménysugár Otthon - Családok Átmeneti Otthona* 4026 Debrecen, Mester u. 30
- *DMJV Reménysugár Otthona 1. sz. Gyermekotthona* 4022 Debrecen, Ibolya u. 22.
- *DMJV Reménysugár Otthona 1/A Lakásotthona* Ladik u.
- *DMJV Reménysugár Otthona 1/B Lakásotthona,* Ladik u.

Az intézménylátogatások konkrét szakmai célrendszerét az alábbiakban foglalhatjuk össze:

- A hallgató demonstrálja azt, hogy megértette az intézmények szervezeti felépítését, azok célrendszerét és működési módját, a szociális szakember különböző szerepköreit az intézményen belül, akárcsak az adott intézményben tevékenykedő más jellegű személyzet szerepköreit és e szerepek összekapcsolódását a szociális szolgáltatás teljesítésében;
- Gyűjtse össze és értékelje az intézményre vonatkozó információkat;
- Ismerkedjen meg az intervenciók stratégiák kidolgozásának és megvalósításának folyamatával;
- Gyakorolja és fejlessze kapcsolatteremtő, kommunikációs képességeit;
- Próbáljon ötleteket, javaslatokat megfogalmazni azzal kapcsolatban, hogyan működhetne jobban az intézmény;
- Az értékelési folyamat során bizonyítsa szakmai öntudatosságát és a szociális munkásra jellemző viszonyulásmódok elsajátítását.

SZOCIÁLIS SZAKEMBEREK A MUNKAERŐPIACON. EGY HATÁRON ÁTÍVELŐ KUTATÁS EREDMÉNYEI

A kutatásunk célja az volt, hogy feltárjuk a szociális szakemberek képzési és foglalkoztatási lehetőségeit a Bihar-Hajdú-Bihar Eurorégióban, annak érdekében, hogy elősegítsük a szociális képzési rendszerek hatékonyabb alkalmazkodását a jelenlegi munkaerő-piaci igényekhez.

A kutatás több mozzanatot is magába foglal: a szociális ellátórendszer feltérképezése és egy ezt tartalmazó adatbázisnak az összeállítása, egy fókusz csoportos interjú az egyetemi oktatókkal és a munkáltatói szféra képviselőivel, és egy on-line kérdőíves felmérés a fiatal diplomás szociális szakemberek körében.

Jelen tanulmány alapját a fiatal diplomás szociális szakemberek körében végzett on-line kérdőíves felmérés eredményei képezik, és célja, hogy bemutasson néhány fontos jellemzőt a határ menti régióban végzett szociális szakemberek munkaerő-piaci helyzetéről.

A kutatás célkitűzése

Kutatásunk célja az volt, hogy a Bihar-Hajdú-Bihar Eurorégióban található Debreceni Egyetem Gyermeknevelési- és Felnőttképzési Kar Szociálpedagógia Tanszéke (DRGYFK) és a Partiumi Keresztény Egyetem (PKE) végzett szociális szakembereiről egy átfogó képet kaphassunk. A kérdőíves felmérés célja, rámutatni:

- a két intézmény szociális szakember képzésére
- a képzés hasznosságára
- a végzettek elhelyezkedési arányaira

A kutatás célcsoportját illetően, adva volt a két csoport, hiszen a projekt¹ kapcsán, a két partner végzettjeit céloztuk meg, ezért a kérdőíves felmérést:

- a DEGYFK szociálpedagógia szakos hallgatók, illetve
- a nagyváradai PKE szociális munka szakot végzett hallgatói körében végeztük el.

Módszertani dilemmát jelentett az, hogy milyen visszamenőleges időbeni mélységben vizsgáljuk a hallgatókat, hány végzett évfolyamot vonjunk be a kutatásba. Mivel végső célunk a jelenlegi oktatási formák fejlesztése, úgy gondoltuk, célszerű a már bolognai, vagyis osztott képzésben végzetteket megkérdezni, hiszen az előző ciklusban végzettek tapasztalatai csak igen korlátozottan segíthettek, hiszen ők 4 év tapasztalatiról számoltak volna be, holott nekünk egy BA képzés keretében csak 3 tervezhető évünk van. Ezért úgy döntöttünk, hogy osztatlan képzésben végzetteket nem kérdezzük meg, csak azokat, akik már 3 éves képzésben szereztek diplomát. Ezért az első megkérdezett évfolyam a 2007-ben államvizsgázott évfolyam volt.

A kutatásunk célkitűzései között szerepeltek olyan feladatok, mint:

- a végzett hallgatók szakmai pályafutásának figyelemmel kísérése
- a végzett hallgatók elhelyezkedési lehetőségei, továbbtanulási tervei és a képzés során elsajátított ismeretek hasznosságának feltérképezése egyaránt.

Kutatásunk két kiinduló gondolata alapozta meg a kérdőíves felmérést:

- Feltételeztük, hogy a szociális képzések megfelelnek a piaci követelményeknek és a végzett hallgatók végzettségüknek megfelelő területen helyezkedtek el, továbbá
- Feltételeztük, hogy a hallgatók nem ütköznek jelentős problémákba a munkavállalás és munkavégzés során.

Az adatgyűjtési folyamat során alkalmazott kutatási módszer a kérdőíves felmérés volt. A kérdőívbe foglalt kérdések négy nagy részre oszthatók:

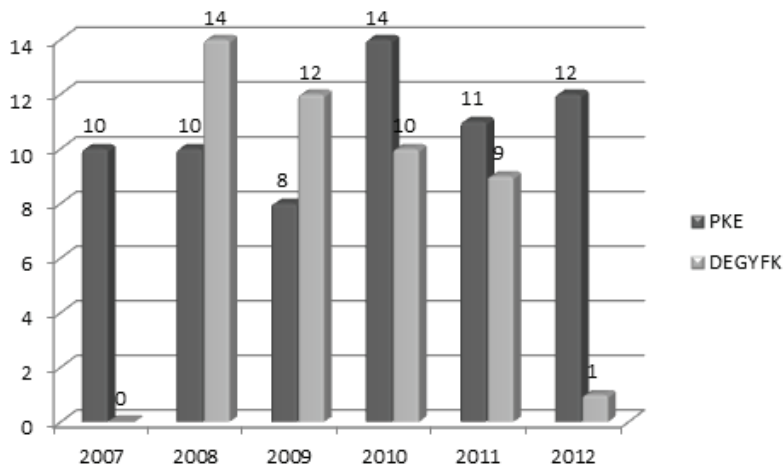
- Az első rész megkérdezettek általános adataira vonatkozik (nem, lakhely, kor, családi állapot)
- A második dimenzió az egyetemi és főiskolai tanulmányokra vonatkozik (oklevél megszerzésének időpontja, továbbtanulás)

¹ *Határmenti együttműködés erősítése a szociális szakemberek képzése és munkaerő-piaci orientációja területén* c. projekt, mely 2012. március 1.-2013. február 28. volt megvalósítva, a Magyarország-Románia Határon Átnyúló Együttműködési Program 2007-2013 finanszírozásával.

- A harmadik rész a munkavállalással kapcsolatos kérdésekre ad választ (a betöltött munkakörök, esetleges változtatás és ennek okai)
- A negyedik, egyben utolsó rész kitér a végzett hallgatók javaslataira:
 - jövőbeli szociális szakemberek részére,
 - az intézmények részére (képzés bővítése, újítása érdekében)

A kérdőíves felmérés során, a felkérésünkre a két intézmény végzetei közül összesen 113 végzett szakember válaszolt. Az eredményeket tekintve a felmérésben 67 végzett szociális munkás (PKE) és 46 szociálpedagógus (DEGYFK) vett részt. A megkérdezettek életkorát illetően, a válaszadók 18 és 50 év közötti személyek, akik közül PKE végzős hallgatók közül 52 nő és 15 férfi, míg a DEGYFK végzősök esetében 44 nő és 2 férfi töltötte ki az on-line kérdőívet. A megkérdezettek tanulmányainak végzési időpontja szerinti megoszlást a 1. számú ábrában szemléltettük.

1. ábra: Tanulmányok befejezésének ideje

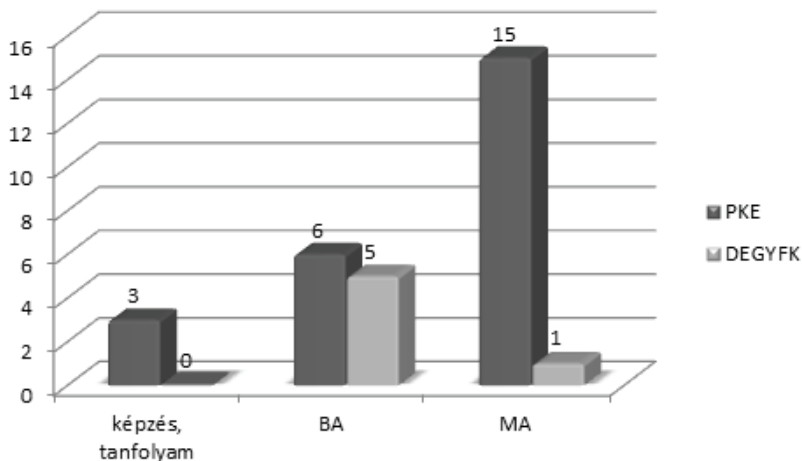


A munkaerő-piaci elhelyezkedést befolyásolja a jelentkezők végzettsége. A jelenlegi oktatási rendszerben, a dolgozni kívánó fiatalok előnyeit növeli az a tény, ha az alap BA képzést követően, elvégeznek valamilyen MA képzést is, kiegészítve ezzel szakmai felkészültségüket.

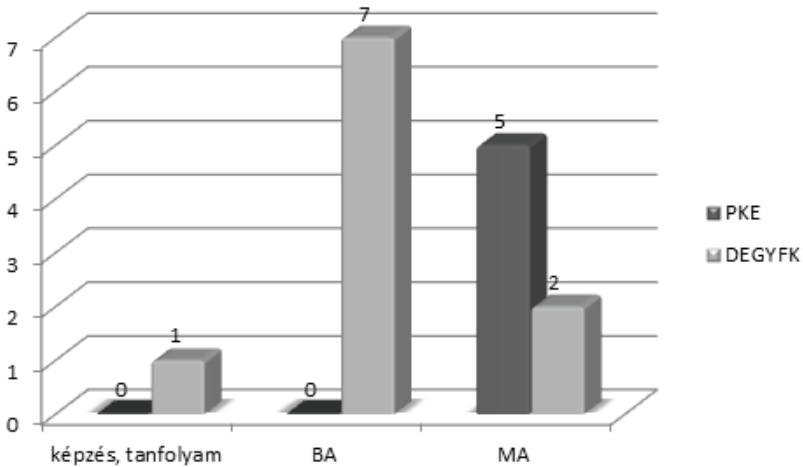
A PKE szociális munka szakos hallgatóit illetően, ez a továbbtanulási folyamat biztosítva van már a 2009-2010-es tanév óta, az egyetem keretein belül működő Európai szociálpolitika MA képzés által. Ami a Debreceni Egyetem Hajdúböszörményi szociálpedagógia szakos végzettjeit illeti, nekik is lehetőségük van továbbtanulni, a Debreceni Egyetem által biztosított szociálpolitika, szociológia és emberi erőforrás tanácsadó mesterképzéseken és továbbá számos szak-képzettséget nyújtó, továbbképzési program áll rendelkezésükre.

A kérdések megfogalmazásakor úgy gondoltuk, hogy külön rákérdezzünk a fiatalok által már elvégzett egyetemi képzésekre, a folyamatban lévő tanulmányokra (melyek lehetnek alapképzések vagy mesteri képzések egyaránt) és a különböző továbbképző tanfolyamokra egyaránt.

2. ábra: A végzetek továbbtanulási opcióinak megoszlása



3. ábra: Jelenleg végzett tanulmányi formák megoszlás



Amint az a két előző ábrában is látható, az két intézmény végzős hallgatók jelentős része (43% a PKE-n végzett válaszadók 43%-a, míg a DEGYFK végzősei esetében, a válaszadók 34%-a) gondolja úgy, hogy egy újabb képzés, legyen az BA vagy akár MA képzés, növelheti a munkaerő-piacon való elhelyezkedésének esélyeit. Feltételezhetően ennek egyik oka, hogy a két képzés végzett hallgatói olyan szerteágazó területet választottak, melyre nem tartják elegendőnek a három éves alapképzést. Akár hogy is, az a tény, hogy a fiatal pályakezdők fontosnak tartják a további képzésüket, szakmai fejlődésüket, csak előnyükre válhat az elhelyezkedés pillanatában. Ez nem meglepő, hisz lépten, nyomon az élethosszig tartó tanulásról hallunk, és támogatjuk azt, hiszen, a mai gazdasági, illetve munkaerő-piaci változásoknak folyamatosan eleget kell tenni, meg kell felelni.

Ehhez kapcsolódik a kutatásunk egy következő dimenziója is, mely arra próbált választ adni, hogy milyen mértékben tudtak elhelyezkedni képzésüknek megfelelő szakterületen, a két intézmény végzett hallgatói.

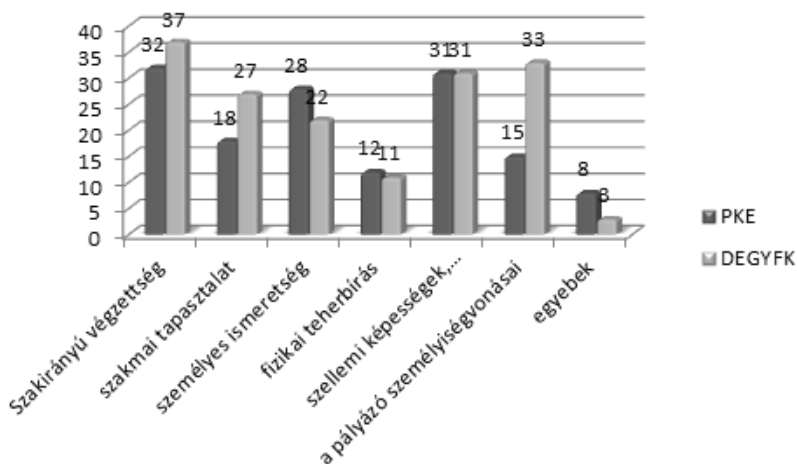
Az eredményekből kiderült, hogy már az egyetemi évek alatt a PKE szociális munka szakos hallgatói közül, többen is a végzettségnek megfelelő szakterületen dolgoztak (6 személy) és többen sikeresen munkában álltak tanulmányi éveik alatt (8 személy). A kutatás idején, a megkérdezettek közül 18-an dolgoztak a szociális munka területén, egyetemi végzettségüknek megfelelően. A munkaerő-piacra

való bekerülés időpontját illetően, a válaszokból kiderült, hogy függetlenül az alkalmazási területtől, a többség 3 hónapon belül el tudott helyezkedni (18 személy), míg mások 6 hónappal a végzés után tudtak munkába állni (további 6 személy).

A DEGYFK szociálpedagógus hallgatók esetében jobb eredményeket kaptunk, hiszen a válaszadók közül 26-an dolgoznak végzettségüknek megfelelő munkakörben, míg 4-en nem dolgoznak, mert továbbtanulnak és további 14-en pedig nem végzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak. Úgy gondoljuk, hogy ezek igen jó eredmények, hisz a megkérdezettek több mint fele sikeresen elhelyezkedett végzettségének megfelelő munkakörben.

Látható, hogy nagyobb arányban sikerült a szociálpedagógia szakot végzett fiataloknak elhelyezkedni, mint a szociális munkát végzetteknek. Ennek egy lehetséges magyarázata, hogy Romániában, és természetesen Nagyváradon is, a gazdasági helyzet következményeként, az állásokat blokkolták, és már több éve nem történtek alkalmazások ezen a területen. A nagyváradi Gyermekvédelmi Intézmény aligazgatója szerint, ez a következő időszakban változni fog és úgy az állami szférában, mint a magán szférában egyaránt számíthatunk több alkalmazásra is. Ugyanezen a véleményen volt egy helyi (nagyváradi) egyházi intézmény vezetője is, aki elmondta, hogy a következő időszakban legalább 5 új szociális munkást fognak alkalmazni (az említett vélemények a kutatás során készített fókusz csoportos interjú során hangzottak el).

4. ábra: Szakmai állás elfoglalásához szükséges tényezők



A felmérés során megkérdeztük, a végzett hallgatókat, hogy mi az, amire szükségük volt, ahhoz, hogy végzettségüknek megfelelő állást tudjanak elfoglalni. A fenti ábrában láthatjuk az összesített eredményeket, melynek értelmében, a két határ menti régióban a legfontosabbak a szakmai végzettség és az intelligencia és a szellemi képességek. Ezek mellett, igen nagymértékben válaszolták azt, hogy fontos a szakmai tapasztalat és a személyes ismeretség.

Ez utóbbira a kutatás során készített fókuszcsoporthozos interjú alanyai is rávilágítottak, hisz a meghívott szakemberek és egyetemi oktatók egyaránt azt mondták, hogy a szociális segítő szakmákban elengedhetetlen a személyes ismerettség, avagy a kapcsolati tőkének a megléte. Az említett kapcsolati tőke fejlesztésére nagyon jó alkalom az egyetemi évek alatt biztosított szakmai gyakorlat, de természetesen a különböző önkéntes tevékenységek is megfelelő alkalmat biztosítanak ennek fejlesztésére, ami továbbá a hallgatók szakmai tapasztalatát is nagymértékben gazdagíthatja, mely egy újabb fontos tényezője a szakmai állás megszerzésének.

A már említett tényezőkhöz túl, olyan egyéb jellegzetességekre is figyeltek az alkalmazás során, mint például: kellemes megjelenés, jó alkalmazkodóképesség vagy megfelelő nyelvtudás (ami, a DEGYFK végzősök esetében az kizárólag nemzetközileg használt idegen nyelvekre kell gondolni, míg a PKE végzőseit illetően a nyelvi kompetenciák magunka foglalják a román nyelvi ismereteket is egyaránt).

Ettől függetlenül, mindig akadnak olyan pillanatok, mikor úgy gondoljuk, váltani kell, és ez alól nem képeznek kivételt a fiatal pályakezdők sem. Rákérdeztünk arra, hogy amennyibe változtatnának, mi ennek az oka. Az válaszokat a következő ábrában összesítettük. (5. számú ábra)

5. ábra: A munkahely változtatásának okai



Láthatjuk, hogy az egyetlen, hasonló értékeket mutató ok, az anyagi motiváltság hiánya, mely, egyaránt jellemző a szociális munka és a szociálpedagógia területén dolgozóakra, ezért mindkét esetben, a válaszadók többsége ezt jelölte meg, mint a munkahelyváltás lehetséges oka.

Kutatásunk alapvető célja az volt, hogy olyan információkat szerezzünk, melyek segítséget nyújthatnak a képzések fejlesztésében, illetve a jó gyakorlatok és tapasztalatok megtartásában. Ehhez, szükségszerű tudni azt, mi az, amit a végzett hallgatók hatékonyan tudtak alkalmazni a munkaerő-piacra való bekerülés pillanatában, és a munkavégzésük során.

Az eredményekből kiderült, hogy vannak jelentős hasonlóságok abban, hogy az alapképzésből mit tudtak felhasználni a segítőszakemberek. A Partiumi Keresztény Egyetem végzős hallgatói leginkább a lélektan, szociális munka, jog, gyermekvédelem, szociálpolitika, menedzsment, nyelvek szakterületén elsajátított tudást tudták hasznosítani. A DEGYFK végzősei pedig a ugyancsak a lélektan, szakmai gyakorlat, jogi ismeretek, szociálpedagógia, szociális munka ismeretek tartották leginkább hasznosnak.

Egy teljes kép kialakítása végett, viszont meg kell vizsgálni, hogy mi az ami hiányzott a végzett hallgatók szerint, vagy adott esetben, túl kevés ismeretet tudtak elsajátítani egy adott témakörben. Akárcsak az előző esetben, itt is vannak közös tényezők, amint az a következőkben leírtuk.

A PKE szociális munka szakos végzősei szerint alkalmazásuk során hiányos ismeretekkel rendelkeztek a román szaknyelvtudást illetően, a személyiségfejlesztés területén, a szakmai gyakorlatban, a hivatalos dokumentumok és formanyomtatványok alkalmazása tekintetében, továbbá a pályázatírás területén.

Hasonló képen, a DEGYFK szociálpedagógia szakos végzősei is hiányolták a formanyomtatványok alkalmazásának ismereteit, hosszabb szakmai gyakorlatot, a megfelelő jogi ismeretek birtoklását, az esetfeldolgozást, a pályázatírást, a nyugdíjrendszer és nem utolsósorban a pszichiátriai betegségek felismeréséhez kapcsolódó ismereteket.

A kutatás utolsó kérdéseire adott válaszok a végzettek javaslatait foglalják magukba, a jövőbeli szakembereknek, illetve az egyetemek irányába.

Mint végzett hallgatók és már gyakorló szakemberek, a kutatásban részt vett végzősök a következő tanácsokkal látnák el, a jelenlegi hallgatókat, annak érdekében, hogy ezek hatékonyabban tudjanak majd belépni és elhelyezkedni a munkaerő-piacon.

A következőkben, összesítve pontozzuk a segítő szakemberek javaslatait. Szerintük, ahhoz, hogy jó és megbecsült szakember legyen valaki, fontos, hogy:

- Lelkesek legyenek, elhivatottak és segítőkészek, hiszen úgy a szociális munka, mint a szociálpedagógia a segítő szakmák közé sorolható
- Alakítsanak ki szakmai kapcsolatokat, melyek segítséget nyújthatnak akár egy állásinterjún, akár már gyakorló szakemberként, egy-egy problémás helyzet megoldásában,
- Végezzenek több szakmai gyakorlat, hallgatóként ne próbáljanak meg kibújni a különböző tanulási lehetőségek alól, hanem keressék a tapasztalatszerzési lehetőségeket és éljenek azokkal
- Vállaljanak önkéntes munkát, feladatokat melyek hozzájárulhatnak úgy a tapasztalatszerzéshez, mint a kapcsolati tőke kibővítéséhez
- Szerezzenek külföldi tapasztalatot, hisz a külföldi szociális ellátó rendszerek jól működő, és jó tapasztalatokat nyújtó rendszerek, melyek a szakmaiságon túl, a nyelvi kompetenciák fejlesztését is elősegítik
- Tanuljanak, hisz a megfelelő elméleti tudás nélkül, végképp nem fognak tudni majd elhelyezkedni

- Sajátítsanak el idegen nyelveket, tanulják meg helyesen és jól román nyelven egyaránt, hisz azok számára, akik Romániában tanultak és ott akarnak elhelyezkedni, nagyon fontos hogy felsőfokon ismerjék a nyelvet, hisz minden hivatalos ügyintézés, az ország nyelvén folyik
- Sajátítsák el változó törvényeket, melyek nélkül a szociális segítő szférában nem tudnak megenni, hisz már az alkalmazás pillanatában is sok munkakörben kizáró jellegű tudást képeznek

Kérdőíves felmérésünk utolsó kérdése, az oktatási intézmények részére vonatkozó javaslatokat foglalják magukba. A felmérésben részt vett fiatal pályakezdők a következő javaslatokkal fogalmazták meg az intézmények irányába.

Az elsődleges szempont, a szakmai gyakorlat növelése:

- A végzettek véleménye szerint, fontos a gyakorlati terepek változatos és bővülő palettájának biztosítása, illetve a gyakorlati időszakok meghosszabbítása, és akár a csoportos gyakorlatok bevezetése,
- A képzés és a vizsgák során szigorúbb ellenőrzés, komoly irányítás.

Továbbá úgy vélik, hogy a komolyabb tanulmányi előmenetel érdekében, fontos volna, hogy bevessék a szigorúbb számonkérést:

- Több szóbeli vizsga, több ellenőrzés, szigorúbb államvizsga

Abból kiindulva, hogy az egyetemek érdekét is képezni, hogy az általuk képzett fiatalok hatékonyan tudjanak elhelyezkedni a munkaerőpiacon, fontos volna, hogy az oktatási intézmények is hozzájáruljanak a hallgatók elhelyezkedéséhez. Erre pedig egy jó lehetőség, az állásközvetítés volna, akár teljes, akár rész munka idős állások közvetítése által.

Alkalmazkodva a törvényi keret elírásaihoz, fejleszthetni, bővíteni lehetne a meglévő képzési palettát, olyan ismeretek bevezetése vagy részletesebb oktatása által, mint: jogi ismeretek, pszichiátriai betegségek, kommunikációfejlesztés, szituációs órák, esetfeldolgozások, dokumentumok.

A fiatal pályakezdők, úgy gondolják, hogy a nyelvi kompetenciák elengedhetetlenek a szakmában való elhelyezkedéshez, ezért javasolják, hogy intenzívebb nyelvtanítás történjen az egyetemi évek alatt.

Úgy vélik, hogy a könyvtári állomány folyamatos fejlesztése és újítása is elengedhetetlen feladata az egyetemeknek, azért, hogy a jövőbeli szakemberek folyamatosan hozzáférjenek az új kiadványokhoz, tanulmányokhoz.

A végzett hallgatók szerint, mindenképp hasznos volna és segíteni a még tanuló diákok szakmai fejlődését, ha az intézmények több olyan szakmai konferenciát szerveznének, melyekbe a hallgatók is be tudnak kapcsolódni, ez által is ösztönözve a tudományos, illetve a kutató munkát.

Végezetül, kihangsúlyozták, hogy nagyon fontos volna, ha az intézmények jobban szorgalmaznák és valamilyen módszer által ösztönöznék a hallgatók által végzett önkéntes munkákat, hisz míg Magyarországon, ezeket az önkéntes időszakokat kéri egy-egy állásinterjú, Romániában is jó pontot képeznek a munkaerő-piacra való bekerülés pillanatában.

Összegzés

Kutatásunk célja az volt, hogy olyan információkat gyűjtsünk össze a már végzett hallgatók részéről, melyeket fel tudjuk használni a szociális munkás képzés és a szociálpedagógus képzés fejlesztése során. A kérdőíves felmérésünkben arra kerestük a választ, hogy milyen mértékben tudtak végzett hallgatóink végzettségüknek megfelelő területen elhelyezkedni, és azt, hogy a munkaerő-piacra való bekerülés pillanatában, az alkalmazók milyen tényezőket tartanak fontosnak. Az eredményekből kiderült, hogy a válaszadók közül nagyobb arányban sikerül végzettségüknek megfelelő területen elhelyezkedniük a DEGYFK szociálpedagógiát végzett hallgatóinak, mint a PKE szociális munka szakot végzett hallgatóknak. Ennek egy lehetséges magyarázata, hogy a gazdasági válság következtében olyan munkaerő-piaci megszorítások léptek életbe, melyek megakadályozták a dolgozni vágyók alkalmazását, hiszen a romániai szociális szférában az állások blokkolva voltak, így reményeink szerint, a következő időszakban több szakember is el tud majd helyezkedni.

Annak ellenére, hogy a végzett hallgatók, mindkét intézményen belül tanultak és részesültek szakmai gyakorlati képzésben, kihangsúlyozták a gyakorlati tevékenységek bővítésének és az óraszámok növelésének fontosságát. Természetesen ez nem meglepő, hiszen a szociális szolgáltatások területe annyira szerteágazó, hogy a fiatal

pályakezdők, joggal érezhetik azt, hogy több tapasztalatra van szükségük. Feltételezhetően ez a magyarázata annak a ténynek is, hogy a megkérdezettek igen nagy része más képzésekben is részt vett mióta befejezték egyetemi tanulmányaikat.

A fiatal pályakezdők úgy vélték, hogy ezen a területen, elengedhetetlen a személyes ismeretek kialakítása, a kapcsolati tőke ápolása és fejlesztése, annak érdekében, hogy hatékonyan végezhesék mindennapi feladatukat.

Fontosnak tartották az elhivatottságot, a lelkesedést, segítségnyújtást melyek olyan tényezők, melyek nélkül nem tudnának a szociális szférában elhelyezkedni. Mind az, amit a végzett hallgatók megfogalmaztak, hasznos információkat tartalmaznak úgy a jelenlegi hallgatók számára, mint az intézmények számára egyaránt. Végezetül, elmondhatjuk, hogy a kérdőíves felmérés eredményei nagymértékben hozzájárulnak a képzések fejlesztéséhez, hiszen a válaszokból kapott információk segítséget nyújtanak egy jobb és piacképesebb képzés fejlesztésében.

FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚ
A SZOCIÁLPEDAGÓGUS-KÉPZÉSBEN RÉSZTVEVŐ
SZAKEMBEREK VALAMINT A MUNKÁLTATÓI SZFÉRA
KÉPVISELŐIVEL

Hajdúböszörmény, 2013. január 08. 14⁰⁰ óra

1. Milyen elvárásaik vannak a szociálpedagógus iránt? Mi az, amit tudnia kell, milyen kompetenciákkal rendelkezzen?

E kérdésre adott válaszaikban az interjú résztvevői kiemelték a felsőfokú végzettségű szociális szakemberektől elvárt kompetenciák *standardizálásának* fontosságát. E vonatkozásban Magyarországon az elmúlt időszakban jelentős előrelépés történt, főként az Európai Szociális Alapból finanszírozott HEFOP (Humán-erőforrás Fejlesztési Operatív Program) keretében megvalósított projektnek köszönhetően, amelynek eredményeként megfogalmazásra kerültek a képzési és kimeneti követelmények az elsajátítandó ismeretek, attitűdök, későségek és személyiségvonások szintjén egyaránt.

A Nemzeti Erőforrás Minisztériuma által elfogadott dokumentum szerint a cél „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 képzés multidiszciplináris ismereteket nyújt, valamint azokat a képességeket, készségeket fejleszti és értékeket közvetíti, amelyek segítségével a szociálpedagógusok hatékonyan működhetnek közre a szociális

problémák megelőzésében, megoldásában és az érintettek társadalmi integrációjának az elősegítésében. Továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusban történő folytatásához.” (Alapképzési és hitéleti szakok képzési és kimeneti követelményei az angol nyelvű szak és szakképzettségek megjelöléseivel <http://www.nefmi.gov.hu/kkk>).

Az említett követelményrendszerből kiindulva, a fókuszcsoporthoz tartozó interjú résztvevői egyetértettek abban, hogy az alapos szaktudás mellett kiemelkedő fontossággal bír az eljövendő szociálpedagógusok *személyisége*, bizonyos személyiségvonások, személyes képességek jelenléte. Lényeges, hogy aki ezt a pályát választja, jó kapcsolatteremtő, kommunikációs képességgel, meggyőző erővel rendelkezzen. Megszeretni akkor tudja a munkát, ha kellő diplomáciai érzéke van, ha képes arra, hogy kölcsönös jó viszonyt alakítson ki a szolgáltatások igénybevevőivel. Ne legyen előítéletes, tartózkodjon a megbélyegző viszonyulásmódoktól. A segítő kapcsolat hasznélvezőivel fenntartott jó kapcsolat az alapja a termékeny munkának.

A felsőfokú szociális képzés irányítóinak, a képzési tartalmak kidolgozóinak arra is tekintettel kell lenniük, hogy a szociális szakemberek pályájuk során potenciálisan több, egymástól eltérő sajátosságokkal rendelkező célcsoporttal kerülnek kapcsolatba, erre is fel kell készíteni őket: pl. a fogyatékossgal élő személyekkel, vagy a szenvedélybetegekkel való foglalkozás speciális ismereteket és attitűdöt igényel. Ugyanakkor azt is fontos figyelembe venniük, hogy a szociális szolgáltatások területén mindig problémamegoldásokban kell gondolkodni, lényeges tehát a problémamegoldó képesség, az emberismeret kifejlesztése a hallgatókban, valamint annak elsajátítása, hol vannak a segítő kompetencia határai. A kudarcűrő, kudarcfeldolgozó képesség is alapvető fontosságú, meg kell tanulni a kiégés megelőzésére irányuló technikákat, hogy elkerülhetők legyenek az emiatt bekövetkező pályamódosítások.

A halmozottan hátrányos helyzetben levő csoportok tagjaival először kapcsolatba kerülő hallgatókat sokszor megdöbbeníti a szegénység, nem tudják, hogyan kezeljék a látottakat. A másoddiplomásoknál viszont a gyakorlatban az látszik, hogy a mélyszegénységben élőket jobban el tudják fogadni, nem lepődnek meg annyira, ezért a másoddiplomás hallgatói csoport könnyebben beilleszkedik a gyakor-

lati képzési környezetbe. A másoddiplomások között sokan vannak olyanok, akik szereztek már tapasztalatot a szakmában vagy annak közelében, ezért esetükben világosabban körvonalazódik a szakmai motiváció, valamint a képzés gyakorlati vonatkozásaival kapcsolatban megfogalmazott elvárások.

2. Mit kell elsajátítaniuk a hallgatóknak annak érdekében, hogy könnyebben tudjanak elhelyezkedni a munkaerő-piacon?

A fókuszcsoport-interjú résztvevői e kérdés kapcsán több olyan felvetést, lehetőséget, vagy már működő gyakorlatot említettek, amelyek meglátásaik szerint hatékonyan szolgálhatják a végzett hallgatók sikeres munkaerő-piaci beilleszkedését:

Specifikus álláskeresési technikák elsajátítása, álláskeresési tréningek Az egyik résztvevő említette, hogy az egyetemen 30 órás álláskeresési tréninget szerveztek, amelynek során a hallgatók szimulálhatták, milyen lesz, amikor állást keresnek, kipróbálhatták az álláskeresési helyzetet és technikákat (kommunikációs technika, önérvényesítés, konfliktuskezelés stb.) . Bár az ilyen jellegű tevékenységek csak helyzetgyakorlatok, mégis segítségükre lehetnek a hallgatóknak abban, hogy felkészüljenek a valóságos álláskeresési helyzet kihívásaira.

Szakmai igényesség kifejlesztése, erősítése A hallgatónak, a majdani szakembernek váljon belső igényévé, hogy folyamatosan frissítse ismereteit, hogy elolvasson egy szakanyagot. Ha belső igényévé vált, hogy olvas, akkor technikája is fejlődik, szakmailag igényes lesz.

Önismeret, önértékelés, önbizalom erősítése Ezek a tulajdonságok is fejleszthetők, gyakorolhatók specifikus tréningek révén. Ha megtaláljuk azt az erőforrást, ami erősítsen, akkor a tréning segít. Ha a hallgató magabiztosabb lesz, könnyebben tudja önmagát elképzelni eljövendő szakmai szerepében. Szerepgyakorlatokon át is lehet tanulni, e tanulási folyamat fontos komponense a kommunikációs készségek fejlesztése.

Szakmai identitás erősítése Amint a fókuszcsoport interjúban résztvevő egyik oktató említette, maguk a hallgatók vetették fel, mennyire lényegesnek tekintik, hogy tanulmányaik során rendelkezzenek szakmai példaképpel, olyan személyiségekkel kerüljenek kapcso-

latba, akikkel tudnak azonosulni. A szakmai tevékenység mindennapi gyakorlata során kialakuló helyzetekre a fiatal szakemberek gyakran a példaképüket követve reagálnak. Az egyetemi oktatók mellett lényeges, hogy a hallgatók a hiteles, szakmában járatos gyakorlati szakemberek közül is választhassanak példaképet, ez segíti majd őket saját szakmai arculatuk, személyiségük kialakításában.

Team-munka, kommunikációs készségek elsajátítása A kommunikáció egyben metakommunikáció is. Nemcsak mondani kell a hallgatónak, hogy elfogadták, hanem a metajelzésekkel is ezt kell megmutatni. Egyszerre kell rendelkezni a hallgatónak az interperszónálisan párban nyújtott segítségnyújtás képességével és a csoportvezetői készségekkel. A csapatmunkát a gyakorlólhely tudja a hallgatóknak biztosítani, ott tudják megtanulni, de tréningen is lehet tanítani.

A *pályaorientációnak* szintén fontos szerepet tulajdonítottak a fókuszcsoport-interjú résztvevői, ennek kapcsán a következő gondolatok hangzottak el:

- Pályakezdő munkanélkülieket támogató *elhelyezkedést segítő program* segítheti a munkaterület kiválasztását.
- *Pályázatok* révén is lehet elhelyezkedni. A munkaerő-piaci elhelyezkedés nem feltétlenül attól függ, hogy mennyi álláshely van, a végzett hallgató projektek révén, civil vállalkozóként, önfoglalkoztatóként saját magának is kialakíthat állást.
- Az elhelyezkedést elősegítheti a *szakemberkereslet és -kínálat vizsgálata*. Fontos lenne tudni, hogy képzési régiókban hogyan alakul a munkaerő-kereslet (pl. a közeljövőben várható-e tömeges nyugdíjazás az adott helyen).

3. Mi az, amin az egyetemeknek változtatnia, újítania kellene a képzést illetően?

E kérdésre válaszolva az egyetemi oktatók és a munkaadói szféra képviselői egyaránt a *gyakorlatorientáltság* erősítésében, a gyakorlati képzés szerepének növelésében látták az előrelépés fő irányát és esélyét. Elhangzott, hogy a szakmai gyakorlatot, a nyugat-európai országok tapasztalatainak hasznosítása révén, hatékonyan össze kellene kapcsolni az *önkéntes munkával*. E vonatkozásban az interjúalanyok leküzdendő akadályként említették, hogy nehéz a képzéssel összhangba hozni az önkéntes munkát. A hallgatók nem minden esetben éret-

tek a konkrét szociális esetek részleteibe való betekintéshez, ezért az önkéntes munka eredményessége a hallgatónak felkínált munka jellegétől is függ. További nehézséget jelent, hogy az önkéntességnek Magyarországon nincs hagyománya. A nyugat-európai országokban tapasztaltaktól nagyon eltérőek a mentalitások. Előfordul, hogy a gyakornokot a fogadó intézmény tehernek tekinti. Teljesen mások az egzisztenciális körülmények, nehéz a gazdasági helyzet, alacsonyak a fizetések, ezért is alacsony az önkéntes munkavállalási kedv.

Az oktatási módszertan és curriculum megújulása kapcsán érintett másik fontos gondolatkör az *elméleti és gyakorlati képzés harmonikus kapcsolatának*, összhangjának biztosítására vonatkozott. Ezáltal kerülhetne egymáshoz közelebb a terep és az intézményi elvárás. Lényeges követelmény, hogy a képzés tantárgyai között jöjjön létre nagyobb összhang, az oktatók a képzési követelményrendszer egészét tartásuk szem előtt, amikor saját tantárgyuk oktatási tartalmait és módszertanát kidolgozzák. Ne a tárgyat, hanem a szakmát képviseljék.

4. Milyen módon támogatják/támogathatnák a szociális intézmények az Egyetemet a szociális szakemberképzés sikeres megvalósításában?

A szakmai integráció folyamatát nagy mértékben elősegíti, ha a munkaerő-piaci belépésre készülő eljövendő fiatal szakember segítséget kap a szakmán belüli orientációjában, megtalálja azt a területet, ahol valóban eredményes tud lenni. Amikor terepet választ a hallgató, egyben közel kerül egy potenciális jövendő munkahelyéhez is. Fontos, hogy megfelelő segítséget kapjon a választásban.

A gyakorlati helyeken tevékenykedő *tereptanárok felkészítésére* külön figyelmet kell fordítani. A tereptanár legyen képes és legyen kész megosztani a hallgatónak saját álláskeresésének történetét, eddigi életútjának szakmai és karrierépítési tapasztalatait.

Felmerült mint megoldandó probléma, hogy a szakot oktató tanároknak nincs megfelelő *szociális szakmai tapasztalata*. Előrelépést jelentene, ha a képzés gyakorlatában biztosítani lehetne, hogy ott legyen a terepen az elméletet oktató tanár, mint ahogy a szupervíziós tevékenységek hatékonyságát is növelné, ha azokon a tereptanár is részt venne.

5. Miképpen szolgálhatná a képzés eredményesebben a végzett hallgatók elhelyezkedését?

Az eljövendő szakemberek *pályorientációjának* vonatkozásában lényeges tényezőnek tekinthető a felsőfokú képzésbe bekerülő hallgatók életkora, munka- és élettapasztalata. A szociálpedagógus képzésben résztvevő oktatók szerint azon hallgatók körében, akik 18-20 éves korban, röviddel a középiskola elvégzése után nyernek felvételt, számottevő azok aránya, akiknél nem a segítő szakma elsajátításának szándéka jelenti a képzésbe való jelentkezés elsődleges motivációját.

A fiatal hallgatók többnyire még az identitáskeresés szakaszában vannak, életkori jellegzetességeik miatt kevésbé rendelkeznek a szociális segítő hivatás elsajátításához szükséges tapasztalattal, kisebb mértékben vannak tisztában annak a területnek a sajátosságaival, amelyre jelentkeztek. E helyzet kialakulásához az is hozzájárul, hogy a társadalmi köztudatban még nincs letisztulva kellőképpen, hogy mit jelent, mit feltételez a szociális segítő tevékenység.

Az említett differenciáló tényező hatása ellenére a fókuszcsoport-interjú résztvevői nem tekintik az eljövendő szakmai beilleszkedés döntő jelentőségű előrejelzőjének azt, hogy a hallgató rendelkezik-e vagy sem előzetes tapasztalattal a szociális munkaterületen. Végeredményben az eljövendő munkahelyen dől majd el, hogy ki marad meg a tanult szakmában, és ki az, aki erre nem alkalmas. Azonban a sikeres munkaerő-piaci beilleszkedést elősegíti, ha a munkahelyére frissen kikerült végzett hallgató alkalmazottként is részesül az egyetemi évek során megszokott képzési környezet támogatásában, rendszeresen részt vehet egyetemi oktatók és nagy tapasztalatú gyakorlati szakemberek bevonásával szervezett szupervíziós alkalmakon.

6. Hogyan lehetne hatékonyabbá tenni a szociális képzésekben résztvevő hallgatók szakmai gyakorlatát?

Az önkéntes munkára I. félévtől be lehetne vonni a hallgatót, oly módon megszervezve a képzési programot, hogy a teljes I. félévet a hallgató önkéntes munkával, szakmai gyakorlati tevékenységgel töltsse, a fogadó intézményben tevékenykedő tereptanár irányításával. Ebből az együttműködésből nemcsak a hallgató nyer, hanem a terephely is fejlődik a hallgató részvétele által.

A gyakorlólé hely fogadja munkatársként a hallgatót, tegye lehetővé számára, hogy karitatív, önkéntes munkát végezzen. Fontos, hogy az intézmények saját stratégiával rendelkezzenek az önkéntesek bevonása, az önkéntes munka vonzóvá tétele érdekében. Az önkéntes tanulási folyamat akkor lehet leginkább hatékony, ha gyakorlati tevékenységeik során **önálló feladatot** kapnak a hallgatók, lehetőséget nyernek a rájuk bízott beavatkozás megtervezésére és megvalósítására. A kölcsönös tanulásra kell helyezni a hangsúlyt. A hallgató tanuljon meg önállóan dolgozni. Feladatokat kapjon, mélyvízbe kerüljön, önállóságát tapasztalja meg.

7. Változtatnának-e, és ha igen, milyen változtatásokat javasolnak a szociális szakemberek képzését, alkalmazását, státusát szabályozó jelenlegi törvényi kereten?

A szociálpedagógus alkalmazását nem írja elő a köznevelési törvény. Jelenleg az intézményfenntartó dönti el, alkalmaz-e szociálpedagógust. A fókuszcsoporthoz tartozó interjúban elhangzott szakmai vélemény szerint minden nevelési-oktatási intézményben 200 fő/1 szociálpedagógus alkalmazására lenne szükség. A hátrányos helyzetűek arányában kellene szociálpedagógusokat foglalkoztatni minden nevelési-oktatási intézményben. Nem szaktanárként, hanem a szabadidő szervezőként, gyermekvédelmi felelősként kellene őket alkalmazni.

Jó lenne, ha nem az iskola alkalmazná a szociális szakembereket, *családsegítő centrumokban* kellene egy helyen segíteni a gyereket, családot. Az iskolai szociális munkát végző szakemberek lehetnének a családsegítő centrumok munkatársai. Ezáltal más szintű team-munka valósulna meg.

Szükség lenne a szociálpedagógusok szerepének növelésére az *iskola előtti* életszakaszban. A prevenciót korábban kellene kezdeni, s ebben fontos szerepe lehet a szociálpedagógusnak. Ha a család korábban nem kap segítséget, az iskolában gyakran már késő. Az intézményi funkció ily módon korlátozott, ezért az iskola nem tudja megfelelően betölteni a funkcióját. Az intézmény nem tud megoldani minden problémát. Az iskolába kerülés előtti éveket kellene jobban kihasználni.

Az *idősellátást* a képzésben jobban meg kellene jeleníteni. Szociálpedagógus dolgozhat az idősellátásban is az 1/2000 SZCSM rendelet szerint. Oda is kellene gyakorlatra menniük. A szociálpedagógus pedagógiai munkát segítő személyként jelentődik meg a köznevelési törvényben. Fontos segítője a pedagógusnak, de nem sorolják a pedagógusokhoz. Ezt is korrigálni kellene.

8. Miképpen segítik/segíthetnék a szociális intézmények a frissen végzett hallgatók elhelyezkedését és szakmai fejlődését?

Fontos az a *kapcsolati tőke*, amit a hallgató a gyakorlati terephelyen elsajátíthat. Ha jó terepre kerül és meggyőzi az ott dolgozókat, hogy értékes munkaerő, akkor személyes ajánlások révén fog tudni elhelyezkedni. Az egyik intézményezető említette, hogy az állások betöltésénél, amennyiben olyan jelentkező van, aki náluk gyakorolt, arról ő a tereptanár véleményét is kikéri, és saját munkatársaival is konzultál arról, hogy szívesen elképzeli-e a jelentkezőt, mint leendő kollégát.

Korántsem másodlagos a szociális szakemberek szakmai beilleszkedése és fejlődése érdekében az, hogy a szűk szakmai-munkahelyi környezet viszonyulásmódján túlmenően milyen a szociális segítő tevékenység társadalmi megítélése és státusa, mennyire vonzó ez a pálya, mit kínál a segítő szakma művelőinek a társadalom. Az interjú során ajánlásként fogalmazták meg, hogy világos és vonzó *életpályamodellt* kell kidolgozni és felajánlani e munkaterület hivatásos, elkötelezett szakemberei számára. A társadalmi megítélés és a szakma művelőinek biztosított anyagi juttatások, erkölcsi elismerés vonatkozásában is vonzóvá kell tenni a szociális segítő szakmát.

FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚ
A SZOCIÁLIS MUNKA-KÉPZÉSBEN RÉSZTVEVŐ
SZAKEMBEREK VALAMINT A MUNKÁLTATÓI SZFÉRA
KÉPVISELŐIVEL

Nagyvárad, 2012. november 29

**1. Milyen elvárásaik vannak a szociális munkás, mint szakember
iránt? Mi az, amit tudnia kell, milyen kompetenciákkal
rendelkezzen?**

Kiindulva abból a hallgatói minőségből, amellyel olykor az egyetemen dolgozni kell, sajnos néha az alapvető kompetenciák megléte is kérdésessé válik. Nagyon nehéz, hisz ezek az általános kulcskompetenciák, mint az írás, olvasás, megléte elengedhetetlen.

A munkakompetenciák kapcsán, pedig ami a legfontosabb, a *kommunikációs készségek*, *önkifejezés készségének fejlesztése* és megléte is alapvető a hallgatók számára. Ami a kommunikációs készségeket illeti, természetesen meg kell említeni a *nyelvi kompetenciák* fontosságát, hiszen ezek nélkül nem tudnak boldogulni a munkaerőpiacon. Romániában, az esetek nagy részében, egy szociális munka állásinterjú alapján a törvények képezik, és amennyiben a hallgatók nem beszélnek jól *románul*, akkor nem fognak tudni boldogulni. Természetesen, a szakma gyakorlásához elengedhetetlenek az *idegen nyelvi kompetenciák* is, hisz az eseteke többségében, a különböző pénzforrások megpályázásában ezek nélkül nem tudnak eligazodni.

A szakmai képzés és ezen belül a *szakmai tudás* nagyon fontos, és talán tisztázandó kérdés, hogy azok a hallgatók, akik a szociális munka szakot választják, tudják, hogy *mit is fognak végezni*. Sajnos a diákoknak egy része úgy jön, hogy fogalma sincs arról, hogy mit fog csinálni, milyen nehézségekkel fog szembesülni, mire lesz szüksége, azért jön mert segíteni akar másokon, vagy rosszabb esetben, hogy diplomát szerezzen.

Legelőször, azt kell tisztázni, hogy mi az a nehézség, amivel szembesülni fognak. Emberi tényezők vannak, amik nagyon meghatározóak, nehezek, nem csak a nagy intelligenciájú emberekre van szükségünk, hanem legfőképp szükség van a nagy empátiájú hallgatókra, *jó kommunikációs készséggel rendelkező, rendszeresség, pontosság, emberszeretettel rendelkező hallgatókra*. Az egyetem nem tud lehetőséget nyújtani arra, hogy specializálódni tudjanak, különböző területekre, mindenből kapnak egy kicsit, és arra is rá kellene nevelni őket, hogy miután elvégezték az egyetemet, meg kell, próbáljanak maguktól tanulni, és területet választani. Nagyon távol állnak egymástól ezek a területek és éppen csak ízelítőt kapnak belőle.

Erre jó a gyakorlat, hogy ki tudják választani azt a területet, amelyekben szívesen dolgoznak majd, *ki tudják próbálni, mit éreznek magukénak inkább*, nagyon nagy szükség van arra, hogy kipróbálják. Sokkal könnyebben helyezkednek majd el, ha előbb gyakorlatoznak egy adott területen, vagy esetleg utána tovább csinálják azt a munkát, mint önkéntesek, hiszen csak ha kipróbálták, akkor fogják tudni milyen tulajdonképpen egy-egy terület.

Ebben a szakmában sok *alázatosságra* van szükség, és olyan hallgatókra, akik a szakmai szempontokat tartják fontosnak. A klienseknek látniuk kell, hogy szívesen végzik a munkájukat és szeretik azt amit dolgoznak. A szociális munkában nagyon fontos az empátia.

Meg kell tanítani a hallgatókat, hogy mindenkiel tudjanak dolgozni, mert a munkaerő-piacra való bekerülés pillanatában, nem biztos, hogy azzal a célcsoporttal fog tudni foglalkozni, akikkel szeretne. Éppen ezért, minden lehetőségre és *minden területre fel kell legyenek*

készülve. Nagy hangsúlyt kell fektetni a gyakorlatra. Fontos volna, hogy vezessenek eseteket, hogy egy évig ugyanazt az esetet kísérik figyelemmel, kövessék azt az esetet, írjanak egy komoly esettanulmányt, hétről hétre követve, de sajnos ilyesmire nincs lehetőség.

Ebben a szakmában, fontos a *keresztény szellemiség, a motiváltság, rugalmasság* és ezek gyakran hiányoznak. Az elmúlt években többször is lehetőség lett volna arra, hogy a hallgatók külföldön gyakorlatozhassanak (Németország), ami nem csak tapasztalatszerzési lehetőség, hanem jó pénzkeresési lehetőség is egyben, és ugyanakkor nem szabad megfeledkezni arról, hogy nagyon jó nyelvtanulást is biztosítana. Az eddigi tapasztalatok alapján, nincs kellő motiváltság, hiszen nagyon alacsony a jelentkezők száma, ami arra utal, hogy *hiányzik az önkéntesség*. Ebből arra lehet következtetni, hogy nincs meg az akarat, és a hallgatók nem vetnek elég érdeklődést arra, amit tanulnak.

Többen úgy vélték, hogy a pályamotiváció nagyon fontos, akár csak az *önismeretet, a szakmai ismeretet*, mert nem baj, ha valakivel nem akar a hallgató dolgozni, de tudnia kell magáról, hogy nem akar velük dolgozni, ezért fontos, hogy első sorban *saját magát ismerje*, legyen tisztába az *értékrendjével*. Tudniuk kell miért nem akarnak például öregekkel dolgozni, mi ennek az oka. Ehhez viszont, első sorban azt kell tudják, hogy kik ők, milyenek. Amennyiben ezzel tisztában van a hallgató, akkor ezt követően ismernie kell és el kell sajátítania azt, amit az *etikai kódex* ír. Az egyetemi képzés elején, inkább az ilyen személyiségfejlesztő dologra kellene fektetni a hangsúlyt, és utána egy mesterképzés keretében elkezdni az ilyen szakosodásokat.

Több nyugati ország gyakorlatában is úgy működik, hogy ilyen képzésre csak egy két éves tapasztalattal rendelkező személyek iratkozhatnak be, de legalább olyanok, akik önkéntesen dolgoznak egy szociális intézményben. Ez által, miután elvégezték az egyetemet, pontosan tudni fogják, hogy mi a feladatunk és milyen helyzetben mit kell csinálni.

2. Mit kell elsajátítaniuk a hallgatóknak, annak érdekében, hogy könnyebben tudjanak elhelyezkedni a munkaerő-piacon?

Mielőtt a kérdésre válaszoltak volna, a jelenlevők egyetértettek az önkéntesség fontosságában, de főleg ennek hiányában. Abban látják a problémát, hogy noha van lehetőség önkéntes munka végzésére, nem tudják kellő képen motiválni őket, megvan a nagyon jó információ, vannak jó lehetőséget, de nem lehet őket kényszeríteni, mivel az már nem lenne önkéntesség.

Az elhelyezkedést elősegítő tényezőket illetően, nehéz megfogalmazni, hogy mi is az, ami valójában elősegíthetné a könnyebb elhelyezkedést, de az biztos, hogy a munkaerő piac elvárásai alapján, a jelenlegi pályakezdőknek nagyon sokat kell dolgozniuk. Fontos, hogy *jó munkabíró képességük legyen.*

Ismételten felmerült a kommunikáció fontossága, hiszen a kommunikáció nem csak az, hogy meg merjen szólalni, hanem minden, ami ide tartozik, hogy *rugalmas legyen* a hallgató. , és az önismeret, megint visszakanyarodunk oda, hogy személyiség tényezők. Készítettünk egy felmérést melyből kiderült, hogy nem a szakmai tudás volt elsősorban döntő, hanem a *személyiségtényezők*. Tehát a személyiség fejlesztésről kéne, szóljon legalább egy fél év. Tehát, csak akkor tudnak elhelyezkedni, ha vállalják, hogy igen is ezt kell csinálni, akkor megcsinálod. Mindenhez érteni kell, az is fontos, hogy 2- 3 nyelven meg tudj szólalni, és megfelelő önismeret – tudja, hogy mire vagyok képes.

A jelenlevők kihangsúlyozták a személyiségfejlesztés fontosságát. Úgy vélik, hogy ez továbbra is egy olyan tényező, amire a hallgatóknak nagy hangsúlyt kellene fektessenek, az egyetemnek pedig folyamatosan biztosítania a személyiségfejlesztési órákat.

Azt is összegezték, hogy a motiváció, az, hogy szeressék a munkájukat is elengedhetetlen a jó szakember státuszához, mert, ha nincs meg a személyes motiváció, akkor gyakorlatilag el sem jutnak a munkaerő-piaci elhelyezkedésig. A személyes motiváció meglétét, valami-

lyen szinten ellenőrizni lehet addig, amíg volt felvételi, és lehetőség volt arra, hogy a pályára nem alkalmas jelentkezőket kiszűrje, viszont ez a versengés nélküli, szinte tömeges egyetemi beiratkozás, egyáltalán nem segíti elő. Ennek sajnos egyik következménye a minőség csökkenése is lehet, hiszen, azért, amiért nem kell, már a leg elején megdolgozzanak, azt nem is fogják annyira értékelni, megbecsülni.

Annak érdekében, hogy sikeresen tudjanak elhelyezkedni a munkaerő-piacon, elengedhetetlen követelmény a román nyelvtudás. A hallgatók azért választják az egyetemet, mert anyanyelvükön tanulhatnak, de azt nem szabad elfelejteni, hogy románnyelvtudás nélkül, nem fognak tudni helyt állni, semmilyen területen. Annál is fontosabb a szociális munkások esetében a nyelvtudás, hogy minden területen használják a törvényeket, amiket nem szoktak magyar nyelvre lefordítani, tehát érteni kell a tartalmát. Arról nem is beszélve, hogy a kliensek, a kollégákat, a főnökök között is lehetnek olyanok, akik nem beszélnek a magyar nyelvet.

A szociális munka területén, és nem csak, egyre jobban elterjedtek a különböző projektkészítések, és projekt menedzsment feladatok, ami szükségessé teszi a hallgatók jártasságát ezen a területen is. Ezeket az ismereteket pedig már az egyetemi tanulmányok alatt el lehet sajátítani, a tanárokkal készített közös, de akár önállóan munkaprojektek során. Viszont ez maga után vonja az idegen nyelvi kompetenciák meglétét is, hiszen az angol nyelvtudás elengedhetetlen a projektmenedzsmentben.

3. Mi az, amin az Egyetemnek változtatnia, újítania kell a képzést illetően?

Mi az, amin az egyetem változtatnia kéne? Mit kéne es mit lehet tenni?

Erre a kérdésre, a jelenlevők egyhangúan azt mondták, hogy különböző készségekre, kompetenciákra van szükség, melyek elsajátítását az egyetemi képzés kíván biztosítani. Az, hogy a hallgató mennyire él ezekkel a lehetőséggel, már nem csak az egyetem hatáskörébe tartozik, hanem az egyéntől is függ.

A hallgató fontosnak kell, tartsa az egyetemet, és a szakot, amit végez, fontos legyen neki, hogy az egyetem ad neki ajánlólevelet.

Az egyetemnek nagyobb hangsúlyt kell fektetnie az önkéntes munka szorgalmazására. Jó tapasztalatszerzési lehetőség és ugyanakkor nyelvtanulási lehetőség is egyben, ha vállalnának külföldi önkéntes munkát (pl. Németország). Egy-egy ilyen külföldön eltöltött és ledolgozott időszak után, teljesen más nézetekkel térnek vissza a fiatalok. Kikerül a szűk körből és bekerül egy olyan világba, ahol a lehetőségek kinyílnak, de nyilván ehhez szükséges a nyelvtudás. Ellenben, nagy előnyöket jelenthet egy-egy állásinterjú, hisz egy ilyen tapasztalattal egészen máshogy néznek rá.

Egy másik javaslat arra vonatkozott, hogy a hallgatók kaphatnának több feladatod, jobban meg kellene őket dolgoztatni. Külföldi mintához hasonlóan, olyan egyéni vagy csoportos feladatokat kellene a hallgatóknak kiosztani, amik arra készítetik őket, hogy egész félév során készüljenek, olvassanak, könyvtárazzanak. Ugyanakkor projektekbe is be lehet őket vonni, ami azt jelenti, hogy nem egyik óráról a másikra kell készülni, hanem egy évig, „X” projekthez gyűjtenek anyagot. Lehetne a szakmai gyakorlatot és a könyvtári tevékenységeket is ugyanazon projekt köré szervezni. Természetesen ez egy másfajta hozzáállást követel meg a tanárok részéről is, hisz sokkal több konzultációt igényel, a hallgatónak pedig egy dupla, vagy tripla tanulási folyamatot jelentene.

Egy másik lehetőség, az interaktív órák, például probléma alapú megoldás, mikor kétfős csoportokban dolgoznak ki valamit és a tanár csak kiegészíti azt, amit a diák nem talált meg. Ezek az interaktív módszerek talán beindíthatnának, egy olyan folyamatot ahol a diákok meg tanulnak jobban kommunikálni, írni, olvasni, és talán jobban fogják szeretni az egyetemet magát, és nem csak a diplomáért fognak bejárni. Minden tantárgyat lehet úgy alakítani, hogy a tanulót egész félévben dolgoztassuk vagy is munkát adjunk neki, amit élvez és boldogan csinálja. Projektekkel van olyan munka, ami folyamatos tanulmányozást igényel, nem csak anyag leadást. A tanároknak nehezebb, mert egyeztetniük kell egymás közt is. Nyugaton, a mentorok, hétről hétre nyomon követik a hallgatók tevékenységét, ellenőrzik azt.

Nagyon jól össze lehetne kapcsolni a gyakorlatot és az elméletet. Ha az a tanár, aki tanítja a szaktantárgyakat, a gyakorlatból indulna ki, vagy önmaga hozná az esetet és annak alapján próbálná megmutatni azt az elméleti részt, amit akar, sokkal könnyebb lenne. Jó, ha gyakorlatra mennek külföldre, de ne felejsük el, hogy más rendszerbe mennek. Nagyon jó, mert nagyon sok mindet megtanul, és nagyon jó, ha azt a szemléletet megpróbálja itthon alkalmazni, de az hogy a saját környezetébe menjen, azt nem pótolja.

Hasznos volna több szóbeli vizsgát tartani, minden lehetőség megragadni annak érdekében, hogy a hallgatók arra kényszerüljenek, hogy beszéljenek, ezzel fejleszteni lehetne a kommunikációs készségüket is. A szóbeli vizsgával máshogy lehet kommunikálni, ezért kellene bevezetni, sajnos az ötödik osztálytól felfele, már nem beszélnek szinte egyáltalán, addig vannak interaktív programok.

De ez megint a mi felelősségünk, hogy szociális munkásként ki kell, hogy vívjuk magunknak azt a pozíciót, hogy akár mi is bevonhatóak legyünk egy-egy vezetői pozícióba. Tudom, nem ilyen egyszerű. Ez egy folyamat, ami nem is sikertelen, mert úgy látom, egyre inkább szakemberek kerülnek fontos pozícióba, reméljük, hogy ez így lesz, így alakul a továbbiakban is.

Az egyik intézmény képviselője felvetette, hogy a hallgatók gyakorlati képzését illetően is lehetne több újítást bevezetni, vagy a meglévő követelményeket szigorítani. Több feladatot kellene rájuk bízni, több beszámolót íratni (gyakorlati füzet), több dokumentumot kitölteni, ami arra ösztönözné a hallgatókat, hogy ne csak részt vegyenek a gyakorlati tevékenységeken, hanem tartsák a kapcsolatot az intézményekben dolgozó szakemberekkel, kérdezzenek, érdeklődjenek.

Az egyetemi oktatók bevállása szerint, ők is próbálnak változtatni a dolgokon, muszáj, folyamatosan újítani, de többé-kevésbé meg van kötve a kezük, próbálnak új dolgokat bevezetni, de ebben együtt kell, hogy működjenek az intézményekkel. Az ő segítségükre is szükség van, az apró javaslatok megfogalmazására (pl. gyakorlati füzet), vagy ha úgy érzik, hogy vannak olyan dolgok, amit nem tudnak kellő

képen a hallgatók, akkor jelezzenek vissza. Valahol együtt kell, hogy működjön az egyetem az intézményekkel, de az intézményekben dolgozóknak is segíteniük kell ebben.

4. Milyen módon támogatják/támogathatnák a szociális intézmények az Egyetemet a szociális munkás képzés sikeres megvalósításában?

A cél az lenne, hogy a hallgató megismerje az intézményben folyó munka természetét, valamiképpen az intézményen belüli munkamegosztást kellene úgy átszervezni, hogy kapjon valami konkrét feladatot. De ehhez az is kell, hogy legyen, kihez forduljon a hallgató, legyen valaki, aki elvállalja az ő irányítását. Az egyetem egyik feladata, hogy meggyőzze az intézmények vezetőit, hogy ők jelöljék ki azt a személyt, aki a hallgatókkal foglalkozik, és ez nem saját indíttatásra, vagy baráti alapon történjen a hallgatók szakmai gyakorlatának a vezetése, irányítása.

A gyakorlati helyszíneket illetően, az egyik akadály a folyamatoság és a „szabad bejárás” az intézményekbe. Fontos volna, hogy ne legyen olyan nehéz bekerülni egy-egy intézménybe gyakorlatozni, és ha már sikerült, akkor a hallgatók kapjanak feladatokat is. A legjobb az volna, ha az intézmények próbálnák meg vonzani a hallgatókat gyakorlatra, hisz a jövő generációk kiképzéséről van szó. Egyszerűen arról szól, hogy léteznek oktató intézmények, szükség van oktató szociális intézményre, mint oktató korházakra, be lehet vezetni, mert hivatalból le szólnak neki, ha nem megy a rendszer, ahogy mennie kéne, akkor máshogy nem lehet.

A gyakorlati helyszínek megszervezése után az is fontos szempont, hogy az a személy, aki az intézmény részéről foglalkozik a hallgatóval, egyrészt tudja, legyen tisztában az elvárásokkal, hogy mit is kell a hallgatónak teljesítenie, másrészt, pedig törekedjen arra, hogy minél több minden tanítson meg nekik. Ehhez viszont szükséges, hogy vagy kerüljenek be a munkaköri leírásába, ezek a gyakorlati felügyeletek,

vagy legyenek külön fizetve, de időben, be kell őket építeni a napi beosztásba. Azt viszont már az elején tisztázni kell, hogy adott intézményen belül, mit fog a hallgató elvégezni, hisz lehet, hogy az ott dolgozó szakembernek is szociális munkás végezettsége van, de más munkát végez, ez nem baj, de akkor tudjuk és nevezzük nevén, hogy ez egy rokon feladatkör és a hallgató is ebben tud majd tapasztalatot gyűjteni.

5. Miképpen szolgálhatná a képzés eredményesebben a végzett hallgatók elhelyezkedését?

Tény, hogy gyakran hamarabb és szívesebben alkalmaznak olyat, akinek van egy kis tapasztalata és nem nullán kezdi a munkavégzést egy intézményen belül. Ebben a szakmában, nem csak gazdasági tökére van szükség, hanem jó munkatársakra is.

Motiváló lehetne, egy olyan ösztöndíj rendszer megalkotása, amit egy éves munkavállalásért cserében, kapnának a hallgatók. Ez egy gyakornoki dolog, ami megéri, igaz nem rendes fizetés, de mégis egy támogatás és segítség a fiatal pályakezdőnek, hisz dolgozik rész munkaidőben, fizetést kap és természetesen megismerkedik és tapasztalatot gyűjt a szakma egyik területén.

Az önkéntes munkavégzés, még ha nem is feltétlenül fizetett, mindenképp előnyére válhat a hallgatóknak, az elhelyezkedés pillanatában. A gond az, hogy ők csak akkor ébrednek rá ennek a fontosságára, mikor már szeretnének elhelyezkedni.

A jelenlevő oktatók, pozitívként említették meg, hogy az eddig végzett hallgatóról kedvező visszajelzéseket kaptak, hisz mindenhol meg voltak velük elégedve. Akárhogy, a egyetem feladata, hogy továbbra is motiválja, ösztönözze a hallgatót úgy a szakmai gyakorlatra, mint az önkéntes munkára egyaránt. Ezek segítségével, a fiatal pályakezdők hozzájuthatnak ahhoz a kezdeti tapasztalathoz, ami segíthet nekik elhelyezkedni, és ami már a meglévő esélyeket csak növeli, hisz a kétnyelvű szakemberekre mindig szükség lesz.

6. Hogyan lehetne hatékonyabbá tenni a szociális képzésekben résztvevő hallgatók szakmai gyakorlatát?

Tálán az első javaslat, ebben az irányban az, hogy a gyakorlati intézményekben biztosítsák a hallgatók számára a szakmai feladatok elvégzését, annak érdekében, hogy ezek az alkalmak, ne csupán egy sima intézmény megismerésbe torkoljanak. Az alkalmazottak igenis lássák el különböző hasznos feladatokkal az odaérkező hallgatókat, hogy tudjanak szakmailag is fejlődni.

Mint már az elhangzott, fontos volna, ha az intézmények is tenéneek valamit annak érdekében, hogy a hallgatók akarjanak gyakorlatra, sőt önkéntes munkára jelentkezni. Ehhez, mindenkép nekik is lépniük kell, hisz a terepmunkát főként azok tudják vonzóvá tenni, akik benne dolgoznak. Fontos volna, hogy ne csak olyan időszakokban keressék a hallgatókat, mikor egy-egy program megszervezésére készülnek és túl sok a feladat, hanem adjanak nekik lehetőséget arra, hogy a mindennapos tevékenységekbe is betekintést nyerjenek, és legyen alkalmuk a kliensekkel is kapcsolatba kerülni. Egy ilyen jellegű hozzáállás, csak növelhetné a hallgatók érdeklődését, nyitottságát az önkéntes munka végzésére, a szakma megszeretésére és gyakorlására és hát nem utolsó sorban egy kiváló lehetőség nyújtana olyan tapasztalatszerzésre, melyek óriási előnyt jelentenének a munkaerő-piacra való bekerülés pillanatában.

7. Változtatnának-e, és ha igen, milyen változtatásokat javasolnak a szociális szakemberek képzését, alkalmazását, státuszát szabályozó jelenlegi törvényi kereten?

Az utóbbi években nagyon sokat változott a képzést szabályozó törvényi keret és az intézmények, főleg ami az egyetemet illeti, nincs más lehetőségük, mint megfelelni az új követelmények.

A 3 évre csökkentett alap képzés elég kevés lehetőséget nyújt a szakma alapos elsajátításához, ezért, talál az egyedüli lehetőség az együttműködések létrehozása. Nagyon nehéz, egy törvényes keretet megváltoztatni, ezért amit tenni lehet, hogy megerősítik az egyetemek és a szociális intézmények közötti együttműködések és megpróbálják minél hatékonyabban kiaknázni az így létrejött lehetőségeket.

8. Miképpen segítik/segíthetnék a szociális intézmények a frissen végzett hallgatók elhelyezkedését és szakmai fejlődését?

Az interjújn résztvevő szakemberek egyet értettek abban, hogy a szociális munka területén elengedhetetlen fontossággal bír a kapcsolati tőke. Nem csak arról van szó, hogy előnyt képez az alkalmazás pillanatában, ha a jelentkezőnek már jó szakmai kapcsolatai vannak, de a későbbiekben is hasznára válhat, hiszen bármikor, a munkavégzés során szükség lehet más szakemberek tanácsára, segítségnyújtására.

Ami pedig az egyéb javaslatok illeti, amivel segíteni lehetne a fiatal végzett hallgatók elhelyezkedését, röviden, még egyszer felsoroljuk ezek:

- olyan általános és szakmai kompetenciák kialakításának az elsajátítása, melyek a szociális szakma szempontjából elengedhetetlenek,
- pályamotiváció és az önismeret fejlesztése,
- az önkéntességre való biztatás, a hallgatók bevonása különböző szakmai projektek megvalósításába.

ELMÉLET ÉS GYAKORLAT EGYSÉGÉBEN: SZOCIÁLIS SZAKEMBERKÉPZÉS A PARTIUMI KERESZTÉNY EGYETEMEN

A hatékony szociális segítő rendszerek meghonosításának lényeges előfeltételét képezi a humán erőforrás fejlesztése, ezen belül a korigényeknek megfelelő színvonalas szakemberképzés. A Partiumi Keresztény Egyetemen (PKE), illetve annak elődintézményében, a Sulyok István Református Főiskolán több mint két évtizede folyik szociális munkások képzése. 1991-ben indult az ötéves vallásánár-szociális munkás szak, amelynek végzettjei 1996-ban romániai viszonylatban elsőként vehettek át magyar nyelven képzett szociális szakemberként felsőfokú diplomát.

A jövőtervezésben, stratégiai előre-gondolkodásban ez a képzés megelőzte korát, hiszen abban az időben az országban még alig léteztek állami szociális ellátó intézmények, a szociális munkások iránti kereslet szinte kizárólag a civil és az egyházi szférában jelentkezett, ott is csak minimális szinten. Azóta sok minden jó irányba mozdult el. A szociális ellátó rendszerek az európai uniós csatlakozási folyamat során egyre inkább konszolidálódtak és bővültek, a törvényes és intézményi keret – bár továbbra is számos hiányosság és ellentmondás jellemzi – fokozatosan elindult az euro-konformitás útján (Belényi-Flóra 2013, 9-10).

E folyamattal párhuzamosan a szociális szférán belül is fokozódott a rokon társadalomtudományoknak a szakterület szempontjából fontosnak ítélt eredményei iránti szükséglete. A segítséget igénylők társadalmi helyzetét befolyásoló okok vizsgálata természetesen összekapcsolódik a hatékony beavatkozás módozatainak feltárására

irányuló törekvésekkel, amelyek a közpolitikai szerepvállalás szükség-szerűségét tűzték napirendre (Belényi-Flóra 2013, 17). „A célkitűzés az, hogy a segítő szakember „ne csak vészhelyzetekben avatkozzon be, vagyis amikor már lényegében késő [...] hanem, hogy munkájával pont az ilyen helyzetek kialakulását akadályozza meg, illetve csökkentse” (Kozma – Tomász 2000, p. 12).

A Partiumi Keresztény Egyetemen működő *Szociális munka* alap-képzési szak az évek során igyekezett megfelelni a romániai társadalmi és közpolitikai környezet változásainak, a rendszerváltás és az európai oktatási reform kihívásainak. A három éves képzés jelenleg végleges akkreditációval rendelkezik, a végzős hallgatók helyben államvizgázhatnak. Az államvizsga után lehetőség nyílik a tanulmányok folytatására a Partiumi Keresztény Egyetem *Európai szociálpolitikák* mesteri programjának keretén belül. A végzett szociális szakemberek közül sokan találták meg helyüket a régió intézményeiben. Többen közülük továbbra is együttműködnek az Egyetemmel, szakmai tudásukkal, saját kapcsolati tőkéjük felhasználása révén támogatják a hallgatók új nemzedékeinek képzését és szakmai beilleszkedését.

Jelen tanulmányomban a szociális képzés jogi és intézményi kereteire vonatkozó dokumentumelemzés, a képzésében részt vevő egyetemi oktatókkal és a szociális szolgáltatói szféra képviselőivel készített fókuszcsoporthozos interjúk, valamint a szociális munkás hallgatók gyakorlati beszámolóiban kifejtett véleményeinek értelmezése révén vizsgálom a Partiumi Keresztény Egyetemen folyó szociális szakemberképzés makro- és mikro-környezetét, célcsoportjait, tartalmi és módszertani vonatkozásait. Mindezek alapján támpontokat fogalmazok meg, illetve javaslatokat teszek a végzett hallgatók minél sikere-sebb munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése érdekében.

A szociális munkás-képzés és társadalmi környezete

Romániában a kommunista uralom (1948-1989) idején hivatalosan „nem léteztek” szociális problémák, így hát a hatalom akkori birtokosai szerint „nem is volt szükség” szociális védelemre. A kommunista rendszer az előtte született civil kezdeményeket is megszünt-

tette, minden intézményt a központosított állam irányításának rendelt alá, monopóliumot érvényesített a szociális szolgáltatások rendszere felett, s ennek során szakmailag leépítette és intézménytelenítette a szociális segítő szférát. Az első két évtizedben még ún. „társadalmi dolgozók” látták el a folyamatosan szűkülő szociális feladatköröket. 1969-ben azonban megszűnt a szociális szakemberek képzése, néhány évvel később pedig az 1965 után alig néhány évig újraéledő szociológus-, majd a pszichológusképzés is.

1989 után az állam intézményesülési kényszerhelyzetbe került, egyrészt amiatt, hogy a szociális problémák (pl. munkanélküliség, jövedelemnélküliség, hajléktalanság) nyilvánvalókká váltak, másrészt pedig az uniós csatlakozási folyamat során alkalmazkodni kellett az EU-ban működő intézményrendszerekhez és segítési formákhoz. Az újraéledés esélyeit azonban rontotta az 1989-es évet követő időszak recessziója, amelynek következtében minimálisra csökkent az adóbefizetés, alig volt mit szétosztani (OECD, 2000). Ilyen körülmények között a szociálpolitikai intézkedések is csak felemásak, elégtelenek lehettek, messze elmaradva a szükségletektől.

A lakosság gyors elszegényedéséből fakadó negatív következményeket fokozta az a tény, hogy a posztkommunista Románia, több más volt szocialista országtól eltérően, súlyosan fejletlen szociális szolgáltató rendszert örökölt, amelyből például teljesen hiányoztak a közösségi szolgáltatások. A meglévő állami intézmények (árvaházak, öregotthonok, és súlyosan fogyatékosok intézetei) sem infrastrukturális, sem személyzeti szempontból nem feleltek meg a követelményeknek. Bár 1991-ben szociális munkás képzés újraindult, a szociális szolgáltatások csak lassú ütemben, főként a szociális problémák nyomására, elsősorban az újjáéledő civil szervezetek és egyházak szervezésében fejlődtek. Hiányzott egy olyan állami szolgáltató rendszer, amelyre a civil társadalom ilyen irányú rendszere ráépülhetne, és azt hatékonyan kiegészíthetné (Szűcs 2003, p. 108-109).

Mindemellett e korszakot fontos pozitív változások is jellemezték. 1991-ben az ország összes jelentős egyetemi központjában elkezdődött a szakemberképzés a szociológia, szociális munka, a pszichológia és a gyógypedagógia szakokon. Ezek a képzések 1992-ben egyetemi szintű státust nyertek. A Bologna-rendszer keretében a szociális munkások képzése háromévéssé alakult. Országos szinten évente kb.

300 szociális szakember végez. Ezzel párhuzamosan beindult a szociális munka intézményesülési folyamata is. Hivatalosan elismerték a szociális munkás szakmát, törvényben rögzítették a szociális munka jogi keretét, létrejött a szociális munkások szakmai kollégiuma, elfogadták a szociális szolgáltatásokat nyújtó személyzet etikai kódexét.

A fentiekben jelzett számottevő haladás ellenére megállapítható viszont, hogy a szociális munka szakmai státusa és az ahhoz kötődő végzettségi követelmények napjainkig sem tisztázódtak egyértelműen. Még mindig nincs kellőképpen körülhatárolva, hogy melyek azok a munkakörök, amelyeket csakis felsőfokú szociális munkás diploma birtokában lehet betölteni. A jogi szabályozás hiányosságainak következtében létrejött mozgásterüket kihasználva, számos esetben az intézmények középfokú vagy posztliceális végzettségű, felnőttképző tanfolyamon szakmai tanúsítványt szerzett személyeket, vagy más egyetemi szakterületek végzettjeit alkalmazzák szociális feladatkörök ellátására a felsőfokú képesítésű szociális szakemberek helyett. A társadalmi megítélés és a szakma művelőinek biztosított anyagi juttatások, erkölcsi elismerés vonatkozásában sem tekinthető még egyértelműen vonzóznak a szociális segítő szakma.

Az állami intézményekben a szociális munkások tevékenységi területe a jogi keret betartása/betartatása és a dokumentumkezelés szintjén körvonalazódott leginkább. A segélyezettek körének kiválasztásában a szociális szakemberek szerepe viszont még mindig alig érvényesül, túlnyomórészt bürokratikus szempontok (hivatalos iratok) alapján döntenek. Képzési törekvések, kompetenciafejlesztések inkább csak egyéni szinten, önfinanszírozás révén vannak jelen mind a magán-, mind pedig az állami intézményekben. A szakmaiság hathatósabb érvényesülésének esélyét növelné, ha az intézmények vezetőségei nem elsősorban politikai vagy más szakmán kívüli hovatartozási szempontok alapján kerülnének a rendszer élére, mint ahogyan ez jelenleg nem egy esetben előfordul, hanem professzionális eredmények és vezetői kompetenciák szerint (Berei- Flóra 2012, 109).

Az állami intézmények, önkormányzatok mellett a szociális munkások számára fontos tevékenységi tér nyílik a szociális feladatokat ellátó civil szervezetekben is. A rendszerváltás utáni két évtizedben kiépült romániai civil szféra jelentős szociális szerepet vállalt fel. A

szociális szakemberek alkalmazását, életpálya-tervezését e területen nehezíti viszont az a tény, hogy a civil szervezetek számára pályázati úton elérhető finanszírozási források a legtöbb esetben konkrét (gyakran egy éves futamidejű vagy ennél rövidebb ideig tartó) projektekre vonatkoznak.

A működési költségek – köztük a humán erőforrás-költségek – állami normatív finanszírozásának hiányában számos civil szervezet szociális tevékenységeinek megtervezésénél gyakran a legfontosabb szempont a „túlélés.”, a minimális szintű öfenntartás biztosítása. A finanszírozási bizonytalanság miatt nehezen alkalmaznak szociális munkásokat, vagy csak rövid távra, a projektek futamidejének megfelelő 1-2 éves időszakra kötnek velük munkaszerződést. Előnyösebb helyzetben vannak e tekintetben a szilárd támogatási háttérrel rendelkező, külföldi kapcsolatokra épülő vagy nemzetközi egyházi segítő hálózatok részeként munkálkodó szociális intézmények, szervezetek.

Romániának az Európai Unió csatlakozása utáni éveiben a Strukturális Alapok megnyitása nyomán számos pozitív fejlemény következett be a szociális ellátó rendszerben. A passzív szociális segélyezés domináns szerepét fenntartó finanszírozási koncepciótól elmozdulás történt a munka világába való beilleszkedést elősegítő támogatások irányába. Ugyanakkor nagyságrendileg többszörösére növekedett a potenciálisan lehívható támogatások összege.

További minőségi változást hozott e tekintetben a *szociális gazdaság* rendszerének romániai intézményesülési folyamata. A szociális gazdaság fogalma romániai viszonylatban friss, lényegében 2009-2010-től kezdve jelent meg a hazai közgondolkodásban, amikor a Humán Erőforrás Fejlesztést Támogató Operatív Program (POSDRU) prioritásként határozta meg a szociális gazdaság fejlesztését célzó projektek támogatását, valamint a hátrányos helyzetű személyek munkaerő-piaci beillesztését. Ennek nyomán, az EU-s támogatásokra alapozva, illetve e támogatások lehívásának reményében beindult egy intenzív intézményesülési folyamat a szociális szakminisztérium és országos hatókörű civil szervezetek közreműködésével: az ENSIE (Európai Szociális Integrációs Vállalkozások Hálózata) szakmai partnerségével létrejött a Szociális Gazdaság Intézete, a regionális központokban szociális gazdaság forrásközpontok alakultak, létrejött

ezek országos szövetsége, szakosított szakmai folyóirat, internet-portálok létesültek, hivatalosan elismerték a *szociális vállalkozó*, *szociális vállalati menedzser*, valamint a *szociális gazdasági szakértő* szakmát. A vonatkozó szakmai standardok kidolgozása, ami nélkülözhetetlen előfeltétele a képzési programok akkreditálásának, jelenleg folyamatban van.

A magyar nyelvű egyetemi szociális képzés Nagyváradon

A Partiumi Keresztény Egyetem a Sulyok István Református Főiskola szellemi és anyagi erőforrásaiból jött létre 2000-ben. A Királyhágómelléki Református Egyházkerület által 1990-ben alapított magyar nyelvű felsőoktatási intézményben, amely hivatalosan a Kolozsvári Protestáns Teológiai Intézet Nagyvárad Karaként működött, előbb egy levelező (vallásstanári), majd hamarosan három kettős szakosodást nyújtó képzés (református vallásstanár - szociális munkás, református vallásstanár – német nyelv és irodalom, református vallásstanár-jogtudomány) indult, kihasználva az akkori jogi keretet, amely a vallásfelekezeteknek lehetővé tette belső egyházi szakemberképzési igényeiknek megfelelő képzési irányok létrehozását (Belényi et al. 2010, p.152).

Az említett összekapcsolásra azért volt akkor szükség, mivel a világi szakok beindítását a román állami hatóságok felé hivatalosan az Egyházon belüli feladatok ellátására felkészült világi szakemberek hiányával indokolták. Valójában azonban a Főiskola céljai nyilvánvalóan nem korlátozódtak az Egyház saját szakember-utánpótlásának nevelésére, a teljes magyar szellemi elit erősítését tartották szem előtt (Tolnay 2002, p. 373). Ennek keretében indulhatott el tehát a nagyváradai magyar nyelvű szociális munkás képzés, amely a Főiskola örökébe lépett Partiumi Keresztény Egyetemen 2002-ben önállósult, 2005-ben pedig megkapta a végleges akkreditációt.

A felsőfokú taninégymény és a szociális munkás képzés életében újabb fordulópontot jelentett a teljes jogú egyetemi státusz megszerzése 2008 őszén, amely megadta az Egyetemnek a diplomakiadási

és államvizsgáztatási jogot, s ezzel megnőtt a lehetősége saját kisebbségi közösségi küldetésének és céljainak a megvalósítására is. Az akkreditáció a romániai felsőoktatás teljes jogú tagjává tette az intézményt, amely a belföldi és külföldi kapcsolatépítést, a Bologna-folyamatba való tényleges bekapcsolódást, a romániai állami és nemzetközi pályázatokon való részvétel lehetőségének biztosításával pedig a további fejlődését segíti (Belényi et al. 2010, p.158).

Az intézményi akkreditáció elnyerése utáni években hét szakon indult be magiszteri képzés, köztük a *Szociális munka* alapképzésre épülő *Európai szociálpolitikák* mesteri program keretében is, amely napjainkig immár három végzős évfolyamot bocsátott ki. A szociálpolitikai mesteri program hallgatóinak számottevő része a *Szociális munka* alapszak friss végzettjei közül került ki, de jelentős számban iratkoznak be olyan nagyváradi és Bihar megyei szociális intézményekben tevékenykedő szakemberek is, akik komoly szakmai múlttal és tapasztalattal rendelkeznek.

A Bologna-folyamat másik fontos célja a hallgatói mobilitás ösztönzése. A PKE pozíciója e tekintetben szintén sokáig hátrányos volt, mivel végleges akkreditációval még nem rendelkező egyetemként nem vehetett részt az európai hallgatói és oktatói csereprogramokban. (például az Erasmus Programban). Az azóta eltelt időszakban az intézmény külföldi kapcsolati hálója folyamatosan bővült, s ehhez jelentős mértékben hozzájárultak a Társadalomtudományi Tanszék által kialakított kapcsolatok. A már régóta működő magyarországi egyetemi partnerségek mellett (Debrecen, Szeged, Nyíregyháza, Pécs, Sopron), az utóbbi években többek között a Sevillai Pablo Olavide Egyetem, a Ljubljana-i Egyetem, valamint a Lillehammeri Egyetem is bekerült a PKE-vel társadalomtudományi területen partneri kapcsolatokat ápoló intézmények körébe. Az Erasmus Programba való bekapcsolódás lehetővé tette azt is, hogy bővüljön a szociális munkás hallgatók nemzetközi gyakorlati tapasztalatszerzési lehetősége. Ehhez a folyamathoz a maguk nemzetközi kapcsolatrendszerét a képzés rendelkezésére bocsájtó alapító egyházak is hozzájárulnak.

„A külföldi önkéntes munka jó tapasztalatszerzési lehetőség és ugyanakkor nyelvtanulási lehetőség is egyben. Egy-egy ilyen külföldön eltöltött és ledolgozott időszak után, teljesen más nézetekkel térnek

vissza a fiatalok. Kikerül a szűk körből és bekerül egy olyan világba, ahol a lehetőségek kinyílnak, de nyilván ehhez szükséges a nyelvtudás. Nagy előnyöket jelenthet egy-egy állásinterjún, hisz egy ilyen tapasztalattal egészen máshogy néznek rá.” (fókuszcsoport interjún résztvevő egyházi vezető személyiség)

A határon átnyúló felsőoktatási intézményi regionális együttműködésekben a legfontosabb partner a Debreceni Egyetem, de emellett a Nagyvárad Állami Egyetemmel, valamint a Szent István Egyetem Szarvasi Pedagógiai Karával és a Nyíregyházi Főiskolával is kialakultak jó együttműködések. Az akadémiai programok olyan térségi kapcsolatépítéseket érintenek, mint például a hallgatói és oktatói csereprogramok, mobilitási programok, tapasztalatcserék és továbbképzések. A helyi, regionális és határon átnyúló együttműködések tudományos-stratégiai megalapozásában az Egyetem és tanszékei - elsősorban a Társadalomtudományi Tanszék - vezető szerepet vállalnak, ezáltal a hallgatók számára kutatási, gyakorlati tapasztalatszerzési lehetőségeket is kínálva, ami jelentős mértékben hozzájárul az egyetemen folyó szociális szakemberképzés hatékonyságához, egyben elősegítve a végzős hallgatók szakmai integrációját is (Belényi et al. 2010, p. 171).

Példaként említhetjük, hogy a PKE Társadalomtudományi Tanszéke a Debreceni Humán Fejlesztők Kollégiumával partnerségben kezdeményező szerepet vállalt egy olyan határon átnyúló hálózat kialakításában, amely a benne résztvevő szervezeteket közös képzések szervezésével, szolgáltatásszervezési tapasztalatok és módszerek átadásával, közös pályázatok megvalósításával segíti. Az ily módon kialakított kapcsolatok nyomán jött létre többek között az Európai Unió Románia-Magyarország Határmenti Együttműködési Program keretében támogatott projekt, amelynek keretében a hallgatók közreműködésével felmérésre került, hogy Nagyvárad munkaerő-piaci vonzáskörzetében élő, hátrányos helyzetű roma munkakeresők milyen kapacitásokkal, motivációkkal, készségekkel rendelkeznek (Flóra – Székedi 2009).

Szintén a már említett határon átnyúló program támogatásával, fontos együttműködési lehetőséget biztosított a szociális képzésben résztvevő hallgatók és oktatók számára a PKE és a Debreceni Egyetem Hajdúböszörményi Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kara

között a SOCIALPROF projekt keretében kialakított partnerség. A projekt részeként megvalósított gyakorlati képzés során a két egyetem szociális képzéseinek hallgatói látogatást tettek a szomszédos országban (régióban) működő gyermekvédelmi intézményekben és bekapcsolódtak az ott folyó tevékenységekbe. A hallgatók megismerkedtek a Romániában, illetve Magyarországon működő gyermekvédelmi, gyermekjóléti rendszerekkel és közvetlen tapasztalatokat szereztek az ilyen jellegű tevékenységekben dolgozó szociális munkások tevékenységeiről.

A gyakorlati terepmunkát két 15 tagból álló hallgatói csoportban szervezték meg. 2012 májusában mindkét csoport a szomszédos ország 9 gyermekvédelmi intézményébe látogatott el. 2012 októberében a hallgatók 5 tagú csoportokban bekapcsolódtak a kiválasztott szociális partnerintézményekben folyó tevékenységekbe, oly módon, hogy minden hallgató legalább három szociális intézmény munkájával ismerkedhessen meg közvetlen tapasztalatszerzés révén.

Az intézménylátogatások és a gyakorlati terepmunka során a hallgatók arra törekedtek, hogy megértsék és összefüggő rendszer részeként értelmezzék a gyakorlati terepmunka helyszínéül szolgáló intézmények rendeltetését, céljait, funkcióit és kapcsolatait más közösségi szolgáltatásokkal. A szakmai gyakorlati képzés tartalmát a két projekt-partner közösen dolgozta ki, a gyakorlati helyszínek munkatársaival, valamint a munkáltatói szféra képviselőivel egyeztetve. A meglátogatandó intézményeket reprezentativitásuk, az általuk nyújtott szolgáltatások sokfélesége és magas szakmai színvonala alapján választották ki.

A szociális szakemberképzés célcsoportjai

A képzési kínálat kidolgozásakor az egyetem szociális munkás oktatói számára lényeges szempontot jelent, hogy milyen társadalmi jellemzőkkel rendelkeznek a képzés hasznélvezői. Tapasztalataink szerint a PKE szociális munkás hallgatóit a sokféleség jellemzi családi hátterük, a családi szocializáció során kialakult identitásbeli jellemzőik pályaaorientációjukban játszott szerepe tekintetében is (Belényi-Flóra 2013, p. 22). Ebben a tekintetben differenciáló tényezőként

működhet a hallgatók családi háttere, a szociális szférával fenntartott egyetem előtti kapcsolataik, szakmai motivációk és értékrendszereik.

Ilyen értelemben *speciális motivációval rendelkező hallgatók* azok, akik családi helyzetük, létállapotuk, ebből fakadó érdeklődésük következtében sajátos módon kötődnek a szociális tevékenységi területhez. Ide tartoznak például a fogyatékossgal élő, gyermekvédelmi intézményben nevelkedett, sérült családtaggal rendelkező, roma hallgatók. (Belényi-Flóra 2013, p. 23).

“Jómagam is siket szülők gyermeke vagyok, több mint húsz évig ők neveltek, próbáltak az élet útján elindítani. Egészen közelről láthattam azt, hogy bár társadalmunk teljes értékű, tiszteletreméltó és becsületes tagjai, mégis nap mint nap nehézségekkel kellett szembenéznüik ahhoz, hogy halló embertársaik számára természetesnek tűnő mindennapi feladataikat megoldják. Sok esetben lenézést, meg nem értést tapasztaltak tulajdonképpen azért, mert vagy nem értették meg őket, vagy nem is akarták.” (nagyváradi fiatal szociális szakember, a PKE végzettje)

Egy, az előbbivel sok közös vonást mutató, vagy esetenként azt át is fedő kategóriát alkotnak azok az *egyházi vagy világi háttérű szociális szolgálat iránt elkötelezett hallgatók, akik* értékrendszerük, vallási meggyőződésük, eddigi szolgálatuk, egyházi-közösségi kötődéseik alapján elhivatottságot éreznek az egyházi/világi értékek mentén végzett szociális munkához (pl. diakóniai szervezetek munkatársai, gyülekezeti közösségekben önkéntes szolgálatot végző fiatalok). A magukkal hozott tapasztalat és különleges motiváció mellett a speciális egyházi kötődésű hallgatók sajátos kapcsolati tőkével is rendelkezhetnek, amelynek révén segíthetik a többi hallgató bevezetését is az egyházi háttérű szociális munka gyakorlati terephelyeire.

„Szeretem a nővérek hozzáállását, nagyon lelkesek és fontos számukra a gyermekek fejlődése, és mivel vallásos óvoda, megpróbálják őket Istenhez közelebb vezetni és megismertetni velük, és ez közel áll hozzám.” (hallgatói gyakorlati beszámoló)

A kapcsolati- és tudástőke szempontjából szintén hasznosítható erőforrást jelenthetnek a képzés megvalósítása során *a már szakmá-*

ban vagy szakma-közelségben dolgozó vagy ilyen jellegű tapasztalattal rendelkező, többnyire nem a legfiatalabb korosztályhoz tartozó hallgatók (pl. szociális intézmények szakirányú feladatkört ellátó munkatársai, önkéntes munkát végző személyek). Ők azok, akik leginkább alkalmasak lehetnek arra, hogy a hallgatói csoporton belül szakmai iránymutatást nyújtsanak fiatalabb társaiknak az elméleti ismeretek gyakorlati alkalmazásának vonatkozásában is.

„A másoddiplomások között sokan vannak olyanok, akik szereztek már tapasztalatot a szakmában vagy annak közelében, ezért esetükben világosabban körvonalazódik a szakmai motiváció, valamint a képzés gyakorlati vonatkozásaival kapcsolatban megfogalmazott elvárások.” (fókuszcsoport interjún elhangzott oktatói vélemény)

A szociális munka természetéből fakadóan a már dolgozó, munka- és élettapasztalattal rendelkező hallgatók bizonyos szempontból abban az esetben is helyzeti előnyben vannak a közvetlenül az iskolapadból érkezőkhöz viszonyítva, ha eddigi munkahelyük nem kötődött a szociális szférához.

„A halmozottan hátrányos helyzetben levő csoportok tagjaival először kapcsolatba kerülő hallgatókat sokszor megdöbbeníti a szegénység, nem tudják, hogyan kezeljék a látottakat. A másoddiplomásoknál viszont a gyakorlatban az látszik, hogy a mélyszegénységben élőket jobban el tudják fogadni, nem lepődnek meg annyira, ezért a másoddiplomás hallgatói csoport könnyebben beilleszkedik a gyakorlati képzési környezetbe.” (fókuszcsoport interjún elhangzott oktatói vélemény)

Az a tény, hogy még nem rendelkeznek szakmai tapasztalattal, természetesen semmivel nem csökkenti a középiskolákból érkező jó képességű fiatal hallgatók sikeres szakmai szocializációjának esélyét. A differenciált módon számukra felajánlott képzési kínálat kidolgozásakor figyelembe kell vennünk viszont, hogy amint az egyik fókuszcsoport-interjúban résztvevő szakember megfogalmazta: „a fiatal hallgatók többnyire még az identitáskeresés szakaszában vannak, életkori jellegzetességeik miatt kevésbé rendelkeznek a szociális segítő hivatás elsajátításához szükséges tapasztalattal, kisebb mértékben vannak tisztában annak a területnek a sajátosságaival, amelyre jelentkeztek.

E helyzet kialakulásához az is hozzájárul, hogy a társadalmi köztudatban még nincs letisztulva kellőképpen, hogy mit jelent, mit feltételez a szociális segítő tevékenység.”

Problémákat vet fel azonban a képzési célok megvalósítása azoknak a *kialakulatlan szakmai-motivációs háttérrel rendelkező hallgatóknak* az esetében, akik azért iratkoztak be a képzésbe, hogy lényegében szakiránytól függetlenül egyetemi diplomát szerezzenek, megfeleljenek családi vagy környezeti elvárásoknak, szabadidejüket kitöltsék, vagy hallgatói státust nyerjenek. Nem egy esetben az ilyen hallgatóknak nemcsak a megfelelő motivációjuk hiányzik, hanem az a minimális tudásszint is, ami nélkülözhetetlen az egyetemi tanulmányokhoz.

„Fontos lenne, hogy azok a hallgatók, akik a szociális munka szakot választják, tudják, hogy mit is fognak végezni. Sajnos a diákoknak egy része úgy jön, hogy fogalma sincs arról, hogy mit fog csinálni, milyen nehézségekkel fog szembesülni, mire lesz szüksége, azért jön, mert segíteni akar másokon, vagy rosszabb esetben, hogy diplomát szerezzen. Kiindulva abból a hallgatói minőségből, amellyel olykor az egyetemen dolgozni kell, sajnos néha az alapvető kompetenciák megléte is kérdésessé válik. Nagyon nehéz, hisz ezeknek az általános kulcskompetenciáknak a megléte, mint az írás, olvasás, elengedhetetlen.” (fókuszcsoport interjú elhangzott oktatói vélemény)

Képzési tartalmak és keretek

A Bolognai rendszerre való áttérés miatt a PKE szociális munkás képzése esetében is felvetődött a curriculum átalakításának szükségessége, ami itt is, a romániai egyetemekre többnyire jellemző módon, felvetette a korábbi négy éves tananyag három évbe történő belesűritésének kérdését:

„A három évre csökkentett alapképzés elég kevés lehetőséget nyújt a szakma alapos elsajátításához, ezért talán az egyedüli lehetőség az együttműködések létrehozása. Nagyon nehéz egy törvényes keretet megváltoztatni, ezért amit tenni lehet, hogy megerősítik az egyetemek és a szociális intézmények közötti együttműködések és megpróbálják minél hatékonyabban kiaknázni az így létrejött lehető-

ségeket.” (fókuszcsoport-interjú résztvevő egyetemi oktató)

Mivelhogy a képzési idő lerövidítése elkerülhetetlenül az elméleti tantárgyak/óraszámok csökkentéséhez vezet, a megoldáskereső során szükségszerűen felvetődik a nagyobb fokú szelektivitás igénye. Azokra az ismeretekre kell koncentrálnunk az oktatási folyamat során, amelyek valóban létfontosságúak a szociális munkás szerepkörök ellátásában. Alapvető követelményként jelentkezik e perspektívában *elmélet és gyakorlat egységének* követelménye, vagyis az, hogy a szociális munkások egyetemi szintű képzése során integráltan valósuljon meg az elméleti ismeretek, és a kutatási eredményeken alapuló hatékony társadalmi beavatkozások megvalósítására képesé tevő kompetenciák elsajátítása.

„A tanulási folyamat akkor lehet leginkább hatékony, ha gyakorlati tevékenységeik során önálló feladatot kapnak a hallgatók, lehetőséget nyernek a rájuk bízott beavatkozás megtervezésére és megvalósítására. A kölcsönös tanulásra kell helyezni a hangsúlyt. A hallgató tanuljon meg önállóan dolgozni. Feladatokat kapjon, mélyvízbe kerüljön, önállóságát tapasztalja meg. [...]Ezáltal kerülhetne egymáshoz közelebb a terep és az intézményi elvárás. Lényeges követelmény, hogy a képzés tantárgyai között jöjjön létre nagyobb összhang, az oktatók a képzési követelményrendszer egészét tartsák szem előtt, amikor saját tantárgyuk oktatási tartalmait és módszertanát kidolgozzák. Ne a tárgyat, hanem a szakmát képviseljék.” (fókuszcsoport-interjú kifejtett oktatói vélemény)

A PKE szociális képzésének curriculumuma az említett követelmény szellemében alapvető célkitűzésként fogalmazza meg, hogy a hallgatók egyetemi éveik során kapcsolódjanak be a közösségi szociális szolgáltatásokhoz tartozó szerepek és funkciók ellátásába (Molnárné – Belényi 2013, 67). A szociális szakemberek pályájuk során potenciálisan több, egymástól eltérő sajátosságokkal rendelkező célcsoporttal kerülnek kapcsolatba, erre is fel kell készíteni őket: pl. a fogyatékos-sággal élő személyekkel, vagy a szenvedélybetegekkel való foglalkozás speciális ismereteket és attitűdöt igényel.

„Erre jó a gyakorlat, hogy ki tudják választani azt a területet, amelyikben szívesen dolgoznak majd, ki tudják próbálni, mit éreznek magukénak inkább. Sokkal könnyebben helyezkednek majd el, ha

előbb gyakorlatoznak egy adott területen, vagy esetleg utána tovább csinálják azt a munkát, mint önkéntesek, hiszen csak ha kipróbálták, akkor fogják tudni, milyen tulajdonképpen egy-egy terület.[...] Fontos volna, hogy vezessenek eseteket, hogy egy évig ugyanazt az esetet kísérik figyelemmel, kövessék azt az esetet, írjanak egy komoly esettanulmányt, hétről hétre követve.” (fókuszcsoport interjún résztvevő, szociális intézményben dolgozó szakember)

Az elmúlt években a hallgatói igények és a munkáltatói elvárások is folyamatosan erősítették azt a törekvést, hogy a munkaerő-piacon azonnal alkalmazható készségek és jártasságok jelenjenek meg nagyobb súllyal a tantervben. Ezek közül kiemelkedő szerepe van a kommunikációs képességek elsajátításának, ezen belül pedig a nyelvtudásnak.

„A munkakompetenciák kapcsán a legfontosabb a kommunikációs készségek, önkifejezés készségének fejlesztése. Ami a kommunikációs készségeket illeti, természetesen meg kell említeni a nyelvi kompetenciák fontosságát, hiszen ezek nélkül nem tudnak boldogulni a munkaerő-piacon. Romániában, az esetek nagy részében, egy szociális munka állásinterjú alapját a törvények képezik, és amennyiben a hallgatók nem beszélnek jól románul, akkor nem fognak tudni boldogulni. Természetesen, a szakma gyakorlásához elengedhetetlenek az idegen nyelvi kompetenciák is, hisz az esetek többségében a különböző pénzforrások megpályázásában ezek nélkül nem tudnak eligazodni.” (fókuszcsoport-interjún résztvevő intézményvezető)

Ugyanakkor arra is tekintettel kell lennünk, hogy a szociális szolgáltatások területén mindig problémamegoldásokban kell gondolkodni, lényeges tehát a problémamegoldó képesség, az emberismeret kifejlesztése a hallgatókban, valamint annak elsajátítása, hol vannak a segítő kompetencia határai. A kudarc-tűrő, kudarcfeldolgozó képesség is alapvető fontosságú, meg kell tanulni a kiégés megelőzésére irányuló technikákat, hogy elkerülhetőek legyenek az miatt bekövetkező pályamódosítások. A hallgató legyen nyitott a különböző társadalmi csoportok egymástól eltérő életstílusainak befogadó-elfogadó értékelése iránt, különös tekintettel a kulturális különbségekre és az alacsony jövedelmű személyek, családok helyzetére:

„Olyasvalaki, akinek nincs elég türelme hozzájuk, mert arra tényleg sokszor nagy szükség van, talán inkább másban kellene szakmát próbáljon. Mert ez mindkettőjükre rossz hatással van [...] Azt tapasztaltam, hogy mindegyiket, ha közelebről megismered, megmutatja, hogy milyen érték is rejtőzik benne. Így persze lettek kedvenceim is, az egyik egy autista kisfiú, aki nagyon huncut tud lenni. Szeretek ott időt tölteni és ugyanakkor tanulni is, olyankor mindig valahogy feltöltődöm, és jó kedvű tudok lenni egész nap. Talán ők még jobb hatással vannak ránk, mint mi rájuk.” (hallgatói gyakorlati beszámoló)

A fentiekben jelzett szakmai jártasságok kialakítása érdekében a szociális munkás hallgatók terepgyakorlata során jelentős hozadékkal jár, ha szakmai feladatként tűzzük ki számukra az adott településen vagy régióban működő szociális intézményhálózat felmérését és kiértékelését. Azáltal, hogy részt vesznek a szociálisan hátrányos helyzet leküzdésére irányuló projektek, programok és politikák kidolgozásában és segítséget nyújtanak a szociális ellátó rendszerhez tartozó szolgáltatások, támogatási formák és megelőzést célzó tevékenységek kialakításához és fejlesztéséhez, a hallgatók nemcsak alapvető módszereket és technikákat sajátítanak el, hanem kialakítják annak képességét is, hogy kritikailag elemezzék, és megújulás-orientált perspektívából értékeljék a meglévő szolgáltatásokat, eljárásokat, jogi és intézményi kereteket (Belényi-Flóra 2013, 18).

Minden tantárgyat lehet úgy alakítani, hogy a hallgató egész félévben tevékeny maradjon, vagyis olyan munkát adjunk neki, amit élvez és boldogan csinálja. Projektekkel van olyan munka, ami folyamatos tanulmányozást igényel, nem csak anyagleadást. A tanároknak nehezebb, mert egyeztetniük kell egymás közt is. Nyugaton a mentorok hétről hétre nyomon követik a hallgatók tevékenységét, ellenőrzik azt.” (fókusz-csoport interjú résztvevő oktató)

Ehhez viszont az egyetemi oktatók szakmai munkájának koordinációja, összehangolása mellett az is szükséges, hogy a hallgatók szakmai gyakorlatának megszervezése során magasabb minőségi szinten intézményesüljön a kapcsolattartás az egyetemi képzés irányítói és a munkaadói szféra képviselői között. Az Egyetem egyik feladata, hogy meggyőzze az intézmények vezetőit: ők jelöljék ki azt a személyt, aki a hallgatókkal foglalkozik. A kiválasztott terephelyi szak-

embernek kerüljenek be a munkaköri leírásába a gyakorlati felügyeltek, s amennyiben többletfeladatot jelentenek számára, részesüljön ezekért külön javadalmazásban.

Záró gondolatok

Az Európai Unió csatlakozás következtében a szociális szolgáltató tevékenységek társadalmi súlya, megbecsültsége Romániában jelenleg növekvőben van. Annak érdekében viszont, hogy a szociális segítő szakma és a szociális szakemberek státusa valóban szilárd, a hosszú távú építkezést lehetővé tevő jogi, intézményi és pénzügyi alapokra épülhessen, szükség van arra, hogy koherens szociális stratégia kerüljön mielőbb kidolgozásra az állami, egyházi és civil szolgáltatók egyeztető munkája alapján, központi, regionális és helyi szinteken egyaránt. E cselekvési stratégia részeként, a közeljövőben megoldásra váró feladatok közül kiemelkedő fontosságúnak tekinthetjük a következőket:

- A szociális munkások szakmai státusának és végzettségi követelményeinek, az általuk betölthető vagy kizárólag számukra fenntartott munkakörök pontos lehatárolása és szabályozása;
- A szociális munkás hallgatók képzési rendszerének, curriculumának és pályaorientációjának újratervezése a szociális el látó rendszer és a szociális munkás szakmai státusának megfelelően;
- Átlátható, hatékony és méltányos finanszírozási rendszer kialakítása, amelynek komplementáris, egymással harmonizált részei a normatív finanszírozás, a közpolitikai és a pályázati programok;
- A szociális problémákat lényegében tartósító passzív segélyezés helyett a munkaerő-piaci beilleszkedést és társadalmi inklúziót elősegítő rendszerek kialakítása;
- A fenntarthatóság (önfenntarthatóság) feltételeink kialakítása a szociális szolgáltatások területén;
- Az állami, önkormányzati, civil és profitorientált szektor együttműködésének, konvergens hatásának biztosítása.

A rendszer átalakításában, a korszerű európai követelményeknek való megfelelés biztosításában kulcsszerepet hivatottak betölteni a fiatal szociális szakemberek. A folyamatnak ezért is alkotja szerves részét, lényegi előfeltételét a felsőfokú szakképzés megújulása. Olyan, a hallgatói sajátosságoknak megfelelő differenciált képzési programokra van szükség, amelyeket a hallgatók sajátos erőforrásaira, erősségeire tudunk felépíteni.

Lényeges azonban, hogy az említett differenciálás ne jelentsen elkülönülést, hanem egységes oktatási térben, a különbözőségek kölcsönhatásában valósuljon meg. Ehhez az ideális keretet a *csoporthmunka* módszere biztosítja. Ha a munkacsoportokat oly módon alakítjuk ki, hogy különböző sajátosságokkal rendelkező hallgatók és a már szakmai tapasztalattal rendelkező intézményi munkatársak egyaránt tagjai legyenek a csoportnak, akkor jó esélye lehet annak, hogy beindul a kölcsönös tanulás folyamata. A közös munka során a hallgatók és a gyakorlati terephely szakemberei megtanulnak segíteni egymásnak, támaszkodni tudnak egymás erőforrásaira és könnyebben elsajátíthatják ezáltal mindazt, ami lényegében nélkülözhetetlen megfelelő szakmai szocializációjukhoz. Az ilyen jellegű együttműködés kedvező keretet biztosíthat mind a szakmai csoportidentitás, mind pedig az egyéni szakmai önazonosságok fejlődése számára.

Az előbbieken bemutatott intézményesülési folyamat hozzásegítheti a hallgatókat ahhoz, hogy a *vizsga-centrikus* hallgatói magatartástól, amely jelenleg még a hallgatói társadalom jelentős részét jellemzi, fokozatosan átváltsanak a *munkaerőpiac-orientált* viszonyulásmódra. Ennek érdekében azonban az egyetemi és a munkáltatói szférának szorosan együtt kell működnie. Fontos előrelépést jelentene, ha a hallgatói önkéntes munkát az Egyetem elismerné kreditekkel, a munkaadók pedig szakmai tapasztalatként. Motiváló hatású lehetne egy olyan ösztöndíj-rendszer megalkotása is, amely az egyetem elvégzését követő egy éves munkavállaláshoz, egyfajta gyakorlonoki tevékenységhez kötné az ösztöndíjak folyósítását.

A terepgyakorlat során a diákok megismernek olyan gyakorlati szakembereket, akik mellett elsajátíthatják a szakma fogásait, s akik az elméleti képzéssel egyenrangú feladatot ellátva egyrészt megmutatják az elméleti magyarázatok empirikus hátterét, másrészt segítik szélesebb összefüggésekben elhelyezni a megismert problémákat. Amint a

fókuszcsoporthoz interjúban résztvevő egyik oktató említette, maguk a hallgatók vetették fel, mennyire lényegesnek tekintik, hogy tanulmányaik során rendelkezzenek szakmai példaképpel, olyan személyiségekkel kerüljenek kapcsolatba, akikkel tudnak azonosulni. A szakmai tevékenység mindennapi gyakorlata során kialakuló helyzetekre a fiatal szakemberek gyakran a példaképüket követve reagálnak. Az egyetemi oktatóik mellett lényeges, hogy a hallgatók a hiteles, szakmában járatos gyakorlati szakemberek közül is választhassanak példaképet, ez segíti majd őket saját szakmai arcélük, személyiségük kialakításában.

Hivatkozott szakirodalom

Belényi E. – Flóra G. – Hausmann A. – Szolár É. (2011) Önazonosság és megújulás. Az intézményépítés két évtizede a Partiumi Keresztény Egyetemen In: Kozma T., Pataki Gy. (szerk.) *Kisebbségi felsőoktatás és a Bologna-folyamat* Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó, 149-178

Belényi E. – Flóra G. (2013) A társadalmi-nevelési inklúzió eszmerendszerének alkalmazási lehetőségei a szociális munkás képzésben In: Rákó E., Szabó Gy. (eds.) *Szociális szakemberek képzése határon innen és túl* Szeged: Meridionale, 9-36.

Berei E. - Flóra G. (2012) Gyermekvédelmi intézmények minőségbiztosítása humánpolitikai perspektívából. In: Rákó Erzsébet (ed.) *Társadalomtudományi Tanulmányok V. Szociálpedagógiai Tanulmányok*. Debrecen: Debreceni Egyetemi Kiadó, 102-110.

Flóra G. – Székedi L. (2009) Hálózat határok felett *Szociális Szemle*, 1-2/2009, 61-71.

Kozma T.– Tomasz G.(2000) Előszó In: Kozma T. – Tomasz G. (szerk.) *Szociálpedagógia* Budapest: Osiris; Educatio

Molnár E. – Belényi E. (2012) Terepmunka – terepgyakorlat a szociálpedagógus és a szociális munkás képzésben. Szeged: Belvedere

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2000): *Labour Market and Social Policies in Romania*. Paris.

Szűcs I. (2003) Szociálpolitika és gyermekjólét Romániában. *Partiumi Egyetemi Szemle* 1/2003, 105-118.

Tolnay István (2002) A Sulyok István Református Főiskola elmúlt tíz éve. *Partiumi Egyetemi Szemle* 1/2002, 373-378.

A ROMÁNIAI ÉS A MAGYARORSZÁGI GYERMEKVÉDELMI RENDSZER ÖSSZEHASONLÍTÓ PERSPEKTÍVÁBAN

Az ENSZ 1989-ben elfogadta *A Gyermejközi Egyezményt*, mely kötelezővé vált az összes európai országban. Az egyes országok gyermekvédelmi törvényeit a nemzetközi konvenció által lefektetett alapelvek mentén dolgozták ki. Ezek az alapelvek a következők:

- a *gyermek elsődleges érdekének* érvényesítése minden olyan intézkedésben, mely a gyermek érdekében hozandó, az intézményesített ellátásra, a kirendelt és igénybe vett szolgáltatásokra vonatkozik,

- a *gyermek egységes személyiség*, akinek a megfelelő fejlődéshez személyes kapcsolatokra és megfelelő egészségügyi, oktatási, kulturális szolgáltatásokra van szüksége (a helyi szociális és kulturális kontextus függvényében, figyelembe véve a család tagjainak saját indokait és erőforrásait),

- *perspektivikus (hosszú távú) tervezés*: az azonnali, illetve rövidtávú intézkedések egy hosszú távú cél megvalósítása érdekében történnek. Ezek meghatározásakor figyelembe veszik a gyermek és a család fejlődési ciklusait, minden életszakasz specifikus feladatát és krízisét, illetve hogy a gyermek identitásfejlődése szempontjából a szülői család a legmeghatározóbb és minden intézkedés végső célja, hogy a gyermek családi környezetben nőhessen fel.

Az 1989-ben elfogadott Egyezmény alapján minden Európai Unió ország kialakította a saját gyermekvédelmi stratégiáját és végrehajtotta a törvényharmonizációt a gyermekvédelem terén.

A romániai gyermekvédelmi rendszer fő jellemzői

Romániában 2004-ben megjelent a *272-es számú törvény* (Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului) mely legelőször használja hivatalos terminológiában a gyermek (copil) megnevezést a kiskorú (minor) helyett. Kihangsúlyozza a verés, mint büntetési eszköz betiltását. A két éven aluli gyermekek számára kötelező alternatív megoldás a hivatásos nevelőszülő vagy a nevelő család, csak súlyos fogyatékkal rendelkező gyermek helyezhető el bentlakó intézményben.

Újítást hoz a törvény a multidiszciplináris szemlélet bevezetésével, melyben helyet és felelősséget kap a pszichológus, a családorvos, a tanító és a rendőrség képviselője is. A szociális problémák helyi szinten való megoldására illetve ezek megelőzésére helyezi a hangsúlyt, felhívja a figyelmet a helyi polgármesteri hivatalok felelősségére a prevencióban.

Fontos alapelvek, amelyeket szem előtt kell tartani gyermekvédelmi intézkedések elrendelésekor, hogy a gyermek számára elsődlegesen a saját családjában kell lehetőséget keresni az elhelyezésre. Ha ez nem valósulhat meg és negyed ági rokonsági fokig a rokonok nem vállalják a gyermek nevelését, a szociális munkás hivatásos nevelőszülő (2 év alatti gyermek esetében) vagy bentlakó intézményt keres a gyermek elhelyezésére. Sok esetben nehézséget okoz azonban minden rokont megtalálni és írásos nyilatkozatot kapni tőlük. Abban az esetben, ha két vagy több gyermekről van szó, olyan intézkedést kell hozni hogy a testvérek együtt legyenek elhelyezve, elválasztani őket csak nagyon ritkán és nyomós okok esetében lehet. Gondot okoznak azok az esetek ahol a testvérek közül az egyik 2 év alatti a többi pedig nagyobb. Ilyen esetben mindig egyéni elbírálást kell találni.

A gyermekvédelmi intézkedésben részesülő gyerekek számára a törvény előírja a kapcsolattartás elősegítését a szülőkkel, rokonokkal. A kapcsolattartás nagyon fontos azokban az esetekben, amikor a gyermek elkerül a saját családjából, de a hosszú távú cél mégis a reintegrálás (mert a szülők nem egyeznek bele a gyermek örökbeadásába). Kivételt képeznek azok az esetek, amikor a gyermek a saját családjában olyan érzelmi, fizikai, szexuális bántalmazást szenvedett el valamelyik családtagjától, amely következtében a gyermek elsődleges érdeke épp e kapcsolat ideiglenes megszakítását kívánja meg.

A 292/2011-es számú *Szociális Törvény* (Legea nr.292/2011 privind asistența socială) különbséget tesz a szociális juttatások (beneficii sociale) és szolgáltatások (servicii sociale) közt, kötelezővé teszi szociális munkás alkalmazását a helyi hatóságoknál. Sajnos nagyon sok esetben a szociális munkás feladatkörét nem szakember végzi, mint például a gazdasági referens, az anyakönyvvezető vagy a kulturális referens. E törvény kötelezővé teszi 2012-től minden helyi polgármesteri hivatal számára az 5 évre szóló szociális stratégia megtervezését, ezen belül pedig az éves cselekvési tervek kidolgozását.

A 288/2006-os számú *Rendelet* – meghatározza a kötelező minimum standardokat az esetmenedzsmentben a gyermekvédelem területén (Standarde minime obligatorii în managementul de caz în domeniul protecției copilului). Interdiszciplináris és intézményközi beavatkozásokat tesz lehetővé melyek a szociális munka szervezettségét és hatékonyságát növelni hivatottak. A törvény bár professzionalizmusra törekszik egyelőre sok esetben csak újabb adminisztrációs nehézségeket okoz az esetmenedzserek számára. E törvény értelmében a szakszerűség biztosítása érdekében minden eset kivizsgálásakor be kell tartani a következő szakaszokat:

- a. Az eset azonosítása, elsődleges értékelése és átvétele
- b. A gyermek helyzetének részletes/komplex elemzése
- c. A beavatkozások és a szolgáltatások megtervezése
- d. A tervezett beavatkozások és szolgáltatások biztosítása a gyermek/család részére
- e. Monitoring és rendszeres újraértékelés
- f. Utógondozás és az eset lezárása.

A törvény meghatározza azt is, hogy egy esetmenedzsernek 30 aktív esete lehet egyidőben. Sajnos a közigazgatásban dolgozó szociális munkások már a jelenlegi gazdasági válság előtt is ennek az esetszámnak a többszörösével dolgoztak, jelenleg pedig a kormány által előírt gazdasági megszorító intézkedések következtében nem lehet újabb szakembereket alkalmazni a megüresedett helyekre sem. Így fordulhat elő az a helyzet, hogy a szociális közszolgálatokban a szakemberek 50 - 120 aktív esettel dolgoznak. Ekkora mennyiségű munka a szolgáltatások minőségének romlása mellett a szakemberek leterheléséhez és kiégéséhez vezet.

A törvény rögzíti, hogy az alkalmazó intézmények kötelesek az esetmenedzserek számára évi továbbképzési lehetőségeket és egyéni illetve eset szupervíziót biztosítani. A jelenlegi gyakorlat szerint a közintézmények saját belátásuk szerint többnyire a gazdasági és jogi szakemberek véleménye alapján alakítják ki éves költségvetésüket, így sok esetben a szociális szakmaiság biztosítása szenved hátrányt.

A szubszidiaritás elve alapján, azokban az esetekben, amikor a család valamilyen okból nem képes ellátni funkcióját és a gyerekeknek megfelelő életfeltételeket biztosítani, a következő lépcső a helyi közösség. Ha a helyi közösség nem rendelkezik olyan szociális szakszolgáltatásokkal, amelyek megelőzik a család felbomlását, vagy minden helyben nyújtható támogatási, tanácsadási lehetőséget kiaknázva sem kerülhető el a gyermekvédelmi intézkedések elrendelése, a gyermek érdekében az állam komplementáris módon közbelép.

A 272-es számú törvény alapján elrendelhető intézkedések a veszélyeztetett helyzetben lévő gyermekek számára:

- *Elhelyezés* (plasament): az esetmenedzser (szociális munkás) javaslatára a Gyermekvédelmi Szakbizottság rendeli el a gyermek elhelyezését,

- *Sürgősségi elhelyezés* (plasament în regim de urgență): az esetmenedzser (szociális munkás) javaslatára a Szociális és Gyermekvédelmi Igazgatóság igazgatója rendeli el azonnali hatállyal, abban az esetben, ha a gyermek élete nyilvánvaló veszélyben van a családban, súlyosan elhanyagolt, bántalmazott vagy szülői/gondozói felügyelet hiányában,

- *Gyámság* (tutelă): az esetmenedzser (szociális munkás) javaslatára a Gyermekvédelmi Szakbizottság rendeli el abban az esetben, ha a gyermek mindkét szülője meghalt, de a 2012 végén megváltozott törvények szerint a Törvényszék is elrendelheti,

- *Szakosított felügyelet* (supraveghere specializată): az esetmenedzser (szociális munkás) javaslatára a Gyermekvédelmi Szakbizottság rendeli el kiskorú bűnelkövetők esetében.

A 2000-es évek elején nemzetközi nyomás hatására Románia fel számolta azokat a mammut típusú gyermekotthonokat, amelyekben 300-400 gyermek nevelését biztosították, helyette családi típusú otthonokat hoztak létre. Számtalan külföldi gyermekvédelmi szervezet és az Európai Unió csatlakozást megelőző és előkészítő Phare támogatások anyagi hozzájárulása volt szükséges ahhoz, hogy olyan alternatív szolgáltatásokat, hozzanak létre minden megyében melyek megfelelnek az Európai Unió normáknak. A *családi típusú otthonokban* (centru rezidențial cu module de tip familial) a jelenlegi standardok szerint 12 egészséges vagy 8 fogyatékossgal rendelkező gyermek él.

Ugyanakkor elindult egy másik irányzat is, melyet „*családbarát*” *intézkedéseknek* nevezünk ebben a dolgozatban, ezek során a rászoruló gyermekek saját családjukból kiemelve, nem egy bentlakó intézménybe kerülnek, hanem egy valódi családba. Részesévé válnak a családban végbemenő folyamatoknak, a személyek közti interakcióknak, megtapasztalják a férfi és női szerepeket, személyes érzelmi kötődést alakítanak ki, megtanulják az érdekérvényesítés technikáit és a konfliktusok megoldásának módját.

A családbarát intézkedések egyik formája a *hivatásos nevelőszülők* (asistent maternal profesionist) alkalmazása, akik saját otthonukban nevelik a hozzájuk kihelyezett gyermekeket. Romániában ennek a szolgáltatásnak és szakmának az elindításában nagy szerepet játszott a Hargita megyei Csíkszentmártonban működő csecsemőotthon. Kísérleti jelleggel az otthon átépítésének idejére az ottani dolgozók vállalták, hogy saját családjukban nevelnek 1-2 csecsemőt. Az építési munkálatok elhúzódtak, a családokban pedig a koraszülött, problémás gyermekek is behozták fejlődési hátrányukat. Ez által pozitív precedenst teremtettek a veszélyeztetett gyermekek családban való nevelésére.

2001-től nagy számban kezdték a Megyei Gyermekvédelmi Igazgatóságok alkalmazni a hivatásos nevelőszülőket. Mivel a törvényben nem volt megszabva hány gyermeket kell egy nevelőszülőnek a gondozásába adni, az elterjedt gyakorlat különbségeket mutat az ország különböző megyéiben. Jelenleg a Bihar megyei gyakorlat az, hogy egy fogyatékossgal rendelkező gyermek mellé a nevelőszülők nem kapnak második gyermeket, de az egészséges gyerekek esetében két gyermek kerül egy nevelőszülő gondozásába.

Szintén családbarát intézkedés a gyermekek *nevelőcsaládhoz* (familie de plasament) való elhelyezése, amely lehet a gyermek tágabb családjá, rokona vagy egy idegen család. Abban az esetben, ha a gyermek nevelése nem megoldható a szülői családban, (pl. a szülők hosszabb ideje külföldön tartózkodnak vagy börtönbüntetésüket töltik) de a tágabb családban van lehetőség a gyermek nevelésére, az esetmenedzser javasolhatja a Gyermekvédelmi Szakbizottságnak, a gyermek elhelyezését a saját tágabb családjába.

Ez a típusú intézkedés sok vitának volt az elindítója, hiszen a családjogi törvény alapján egy gyermek nagyszülei és rokonai is felelősséggel tartoznak a gyermek neveléséért. Éppen ezért nem lenne indokolt gyermekvédelmi intézkedést foganatosítani azokban az esetekben, amikor a gyermekek nevelése megoldható a tág családban. Az intézkedés mégis teret nyert, mert általa megoldhatóvá vált a gyerekek jogi képviselője is, ugyanakkor a családok némi anyagi támogatást is kaptak. Mind gazdasági mind pszichológiai szempontból sokkal előnyösebb, ha a gyermekek saját tág családjukon belül nevelkednek.

Romániában a gyermekvédelem szakterületére óriási hatást gyakorolnak azok a nemzetközi gyermekvédelmi szervezetek, amik nyugati mintára és nyugati finanszírozással fejtik ki tevékenységüket. A számottevő anyagi támogatás mellett szemléletformáló szerepük is van. Míg az első időszakban segélyszállítmányok formájában segítettek, később a gyermekvédelmi rendszer szerkezeti átalakításában.

Jelenleg a nemzetközi segélyszervezetek rész vesznek nagyon sok bentlakó intézmény fenntartásában, amilyenek a családi típusú házak, támogatják a hivatásos nevelőszülők képzését és alkalmazását, valamint együttműködnek a hazai állami és civil szférával a szakem-

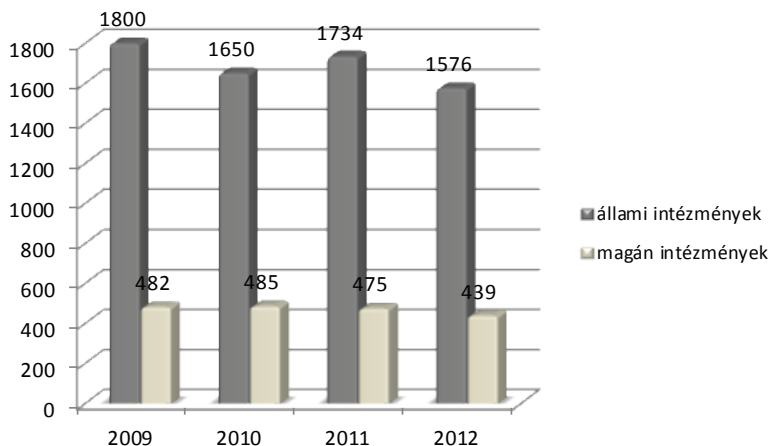
berek képzésében. A nyugat-európai és amerikai minta alapján nagy hangsúlyt fektetnek a prevencióra, ugyanis a szociális szakterületen is mindig gazdaságosabb a nem kívánt folyamatok és jelenségek megelőzésbe fektetni, mint a már kialakult gondok megoldásába.

A gyermekvédelmi intézmények fenntartói:

- az *állam*, a megyei szinten koordinált intézmények (fenntartója a Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Igazgatóság) és a helyi szintű intézmények (fenntartója a helyi Polgármesteri Hivatal) esetében, valamint a
- *civil társadalom*: a nonprofit szervezetek, alapítványok, egyházak.

Az alábbi grafikonból kiderül, hogy az utóbbi négy évben stabilizálódott a civil szféra által ellátott gondozottak száma, arányuk 21 - 25 % között volt.

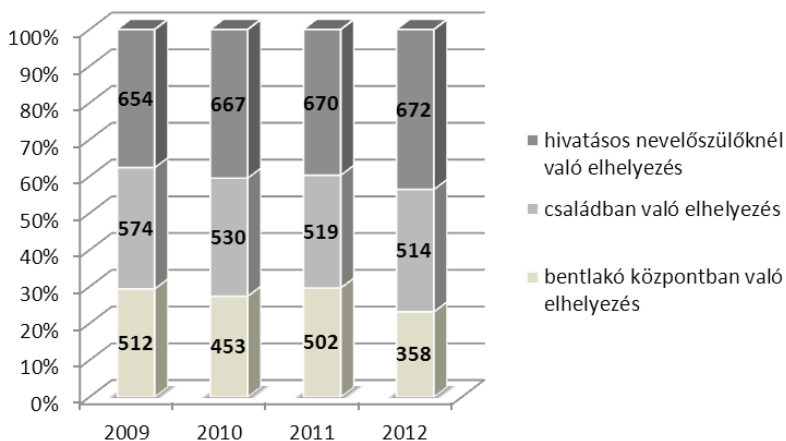
1. ábra: Gyermekvédelmi intézkedésben részesülő gyermekek számának alakulása az állami és magán intézményekben 2009-2012 között



Forrás: Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2012-2016, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

Ugyanígy állandósult értéket mutat az utóbbi négy évben az elrendelt gyermekvédelmi intézkedések típusainak aránya, kis változás mutatkozik a tavalyi évi adatokban, amikor nagyobb arányban részesültek a gyerekek „családbarát” intézkedésekben.

2. ábra: Az elrendelt gyermekvédelmi intézkedések számának alakulása 2009-2012 között



Forrás: Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2012-2016, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

Családbarát intézkedések közé tartoznak értelmzésünk szerint mindazok a szolgáltatások is, melyeknek célja a prevenció. A 2004-ben megjelent 272-es számú törvény a prevenció feladatát a helyi közösségek feladatkörébe sorolja. A *szociális közszolgálatok* köteleseége a szociális problémák azonosítása és megoldása helyi szinten, valamint hogy a civil szervezetekkel együttműködve biztosítsák a gyerekek jólétét szülei családjában, a helyi közösségben. A törvény nyomtatékosan hangsúlyozza, hogy ennek érdekében a szociális közszolgálatok kötelesek megelőzni a gyermek elválasztását a saját családjától és nappali szolgálatok létrehozását írja elő, mely helyi szintű szolgáltatásokat biztosít.

A nappali központok által biztosított szolgáltatások célja segíteni a családokat túllépni azokon a krízishelyzeteken, amik a család szét-eséséhez vezetnének. A nappali szolgálatok a törvény szerint lehetnek nappali központok, tanácsadó és támogató központok, viselkedési problémákkal küzdő gyerekek számára létesült gondozó és támogató központok, veszélyeztetett helyzetben levő kismamák követését biztosító szolgálatok.

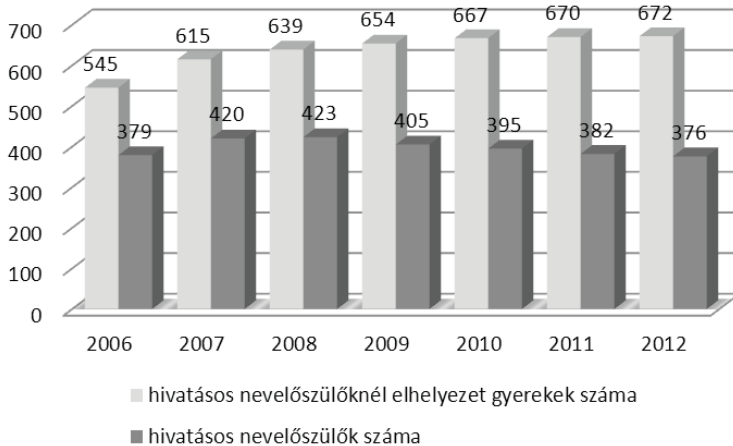
A gyermekvédelmi intézkedésben részesülő gyerekek elhelyezése *hivatásos nevelőszülőknél* nagyobb előnyökkel jár a gyermek fejlődése szempontjából, mint a bentlakó intézményekben való elhelyezés. Ezek az előnyök sokféle síkon megmutatkoznak: hosszú távú, biztonságot adó érzelmi kapcsolatok alakulnak ki a gyermekben a családi környezet hatására, személyes kapcsolatokat építenek ki a gyerekek a család tagjaival, kialakulnak a személyes autonómia készségei, a gyermekek kognitív, érzelmi és viselkedési téren jobban fejlődnek, a kortárs kapcsolatokban szocializálódnak.

Ez az intézkedés időleges jellegű, addig tart, ameddig a gyerek betölti 18. életévét, illetve 26. életévét, ha nappali tagozaton, felsőfokú oktatási intézményben tanul. Megszűnik abban az esetben, ha a gyermek családja kéri a gyermek reintegrálását és bizonyítja, hogy rendelkezik a megfelelő körülményekkel, vagy a gyermeket örökbe veszik.

A hivatásos nevelőszülőhöz való elhelyezés folyamata a következő szakaszokat foglalja magába:

1. a gyermek és a nevelőszülő ismerkedése, összehangolódása
2. az elhelyezést törvényesítő határozat kiadása
3. a gyermek átköltöztetése a nevelőszülőhöz
4. az elhelyezett gyermek helyzetének rendszeres újraértékelése.

3. ábra: A hivatásos nevelőszülők és az általuk nevelt gyermekek számának változása Bihar megyében 2006-2012 között



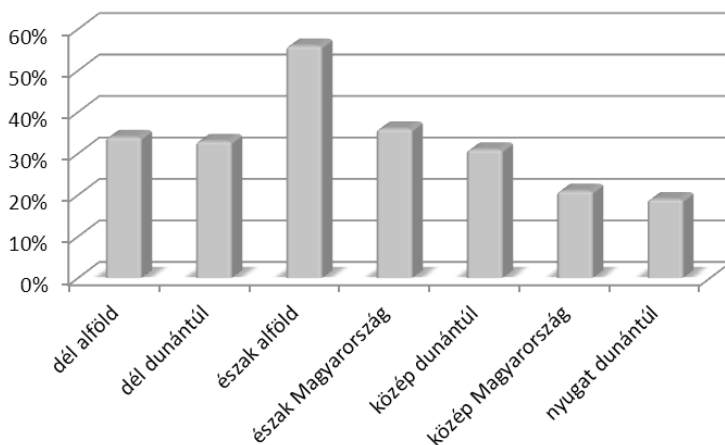
Forrás: Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2012-2016, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

A magyarországi gyermekvédelmi rendszer fő jellemzői

Magyarországon Alkotmányban rögzített az állam felelőssége a gyermekek védelmére vonatkozóan. Ennek értelmében minden gyermeknek joga van a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges védelemhez és gondoskodáshoz. (Alaptörvény, XVI.) Az Alaptörvényben foglaltaknak megfelelően a társadalom felelőssége a gyermekekről való gondoskodás. „A gyermekvédelem is közfeladat, ami azt jelenti, hogy a gyermek védelmét szolgáló meghatározott feladatok átkerültek a magánügy köréből a közügy kategóriájába és biztosításuk a szervezett társadalom feladatává vált. Modern viszonyok között a gyermekvédelemért az államot terheli az elsődleges felelősség, és a további szereplők többnyire az állam által kialakított rendszerhez kapcsolódnak.”(Szöllősi, 2004: 65.)

A családban jelentkező problémák mögött társadalmi okok húzódnak meg. „A társadalom szerkezete, működési mechanizmusa –tehát leglényegibb esszenciája- termeli újra azokat a körülményeket, kegyetlen csapdákat, amelyek kicsúcsosodnak a szülő- gyermek viszony ellehetetlenülésében, csődjében.” (Hanák, 1991: 35.) Fontos kérdés, hogy egy adott társadalomban a kialakult problémákat az egyén felelősségeként vagy társadalmi felelősségként értelmezik-e. Kerezi (1996) szerint, ha a kialakuló gondokat társadalmi problémaként határozzuk meg, akkor az azok kialakulásáért megállapítható felelősség nem pusztán az egyéné, a családé, hanem az állam, a társadalom felelőssége is megfogalmazódik. Így szélesebb hatósugarú segítő rendszer kialakítására van mód.

4.ábra. A családsegítő szolgáltatást igénybe vevők aránya Magyarország régióiban 2011-ben (a 0-13 éves népesség százalékában)



Forrás: Szabó 2013, p. 169

A szerzőkkel egyetértünk abban, hogy a gyermekvédelmi problémák többsége makrotársadalmi okokra vezethető vissza. A problémák típusa, gyakorisága, a társadalom fejlődésével együtt változik. A problémák megoldására irányuló társadalmi válaszok jelentős mértékben függenek attól, hogy az adott társadalom miként viszonyul a gyermekekhez, közfeladatként hogyan valósul meg a gyermekek védel-

me. A magyarországi jogrendszerben az Országgyűlés feladata annak eldöntése, hogy hogyan határozza meg a közfeladatok fogalmát. A közfeladatok ellátásában a közigazgatás intézményrendszerén belül, a civil közigazgatás részeként szerepet kapnak a helyi önkormányzatok.

A Magyarországi Önkormányzatokról szóló törvény a helyi ügyek, valamint a helyben biztosítható közfeladatok körében ellátandó helyi önkormányzati feladatok közé sorolja a szociális, gyermekjóléti szolgáltatások és ellátások biztosítását. (13.par.) Ezen szolgáltatások biztosítására vonatkozóan a Gyermekvédelmi törvény ad részletes iránymutatást. A települési önkormányzat, fővárosban a fővárosi kerületi önkormányzat feladata a gyermekek védelme helyi ellátó rendszerének kiépítése és működtetése, a területén lakó gyermekek ellátásának megszervezése.

Ezen szolgáltatások biztosítására vonatkozóan a Gyermekvédelmi Törvény ad részletes iránymutatást. A települési önkormányzat, fővárosban a fővárosi kerületi önkormányzat feladata a gyermekek védelme helyi ellátó rendszerének kiépítése és működtetése, a területén lakó gyermekek ellátásának megszervezése. Az 1. számú táblázatban foglaltuk össze a települési önkormányzatok gyermekvédelmi feladatait. A pénzbeli ellátások közül a rendkívüli gyermekvédelmi támogatást biztosítja a helyi önkormányzat. A személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátások közül a települési önkormányzat lakosságától függetlenül köteles gyermekjóléti szolgálatot működtetni.

A gyermekek napközbeni ellátását és átmeneti gondozását a lakosság lélekszámának tükrében kell biztosítani a települési önkormányzatnak:

- Ahol tízezernél több állandó lakos él bölcsődét,
- Ahol húszezernél több állandó lakos él, a bölcsőde mellett gyermekek átmeneti otthonát,
 - Ahol harmincezernél több állandó lakos él, a bölcsőde, a gyermekek átmeneti otthona mellett családok átmeneti otthonát,
 - Ahol negyvenezenél több állandó lakos él, a bölcsőde, a gyermekek és a családok átmeneti otthona mellett gyermekjóléti központot köteles működtetni.

A megyei jogú városok a lakosságszámtól függetlenül kötelesek gyermekjóléti központot működtetni. Az intézmények ellátási területe a település valamennyi lakosára kiterjed. A települési önkormányzat a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátásokat más szervekkel, személlyel kötött ellátási szerződés útján, illetve társulásban is biztosíthatja tekintettel arra, hogy az intézmény és az ellátottak lakóhelye közötti távolság lehetőleg ne haladja meg az ötven km-t.

A gyermekjóléti intézmények működtethetők többcélú intézményként, amennyiben ehhez a személyi tárgyi feltételek külön-külön adottak. Továbbá közös igazgatású intézményként is működhetnek, de ebben az esetben a gyermekjóléti intézmények önálló intézményegységként kell, hogy funkcionáljanak. A települési önkormányzat a gyermekjóléti és gyermekvédelmi feladatainak ellátásáról minden év május 31-ig – a külön jogszabályban meghatározott tartalommal – átfogó értékelést készít. Az értékelést – települési önkormányzat esetén a képviselő-testület általi megtárgyalást követően – meg kell küldeni a gyámhatóságnak. A gyámhatóság az értékelés kézhezvételétől számított harminc napon belül javaslattal élhet a települési önkormányzat, illetve az állam fenntartói feladatainak ellátására a Kormány rendeletében kijelölt szerv felé, amely hatvan napon belül érdemben megvizsgálja a gyámhatóság javaslatait és állásfoglalásáról, intézkedéséről tájékoztatja.

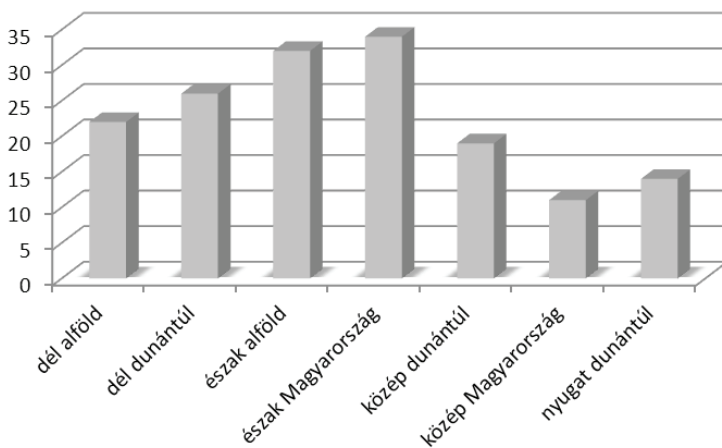
A települési önkormányzatok a törvényben meghatározott személyes gondoskodást nyújtó ellátásokat állami, egyházi és egyéb nem állami fenntartóval kötött ellátási szerződés útján is biztosíthatják. Fontos változás, hogy amennyiben az ellátási szerződés alapján a feladat ellátásában vallási vagy világnézeti elkötelezettségű nem állami szerv működik közre, a megállapodás megkötése nem mentesíti a települési önkormányzatot, valamint az állami szervet a feladat ellátási kötelezettség alól azon gyermek tekintetében, akinek szülője nem kívánja a nem állami szerv szolgáltatását igénybe venni.

Az ellátási szerződés tartalmazza többek között azt az időszakt, amelyre a szerződést kötötték, amely időszak a bentlakásos gyermekintézmény esetén nem lehet kevesebb 5 évnél, valamint a szolgáltatást végző nem állami szerv nyilatkozatát a nyilvántartási kötelezettség, az adatkezelés és az adatvédelem szabályainak ismeretére és

betartására. A gyámhatóság feladat- és hatáskörét 2013. január 1-től a települési önkormányzat jegyzője, a járási (fővárosi kerületi) gyámhivatal, valamint a szociális és gyámhivatal gyakorolja.

A járási gyámhivatalok létrejöttével módosultak a jegyző korábbi feladatai is. Így például a védelembe vétel, mint hatósági intézkedés átkerült a jegyzőtől a járási gyámhivatalok kompetenciái közé. Az 1. számú táblázatban foglaltuk össze a jegyző és a járási gyámhivatalok főbb tevékenységeit. A Szociális és Gyámhivatalok a kormányhivatal szakigazgatási szerveként számos feladatot látnak el többek között szakmai irányítási, ellenőrzési, értékelési feladatokat.

5. ábra. A védelembe vett kiskorú gyermekek aránya régióinként 2011-ben (a 0-13 éves népesség ezrelékében)



Forrás: Szabó, 2013, p. 170

Jelentős feladatátcsoportosítással is járó változást hozott szintén 2013. január 1-től a gyermekvédelem területén a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, mint központi hivatal létrehozása. A változást többek között a megyei önkormányzatok konszolidációja, a szociális és gyermekvédelmi intézmények állam által történő átvétele generálta.

A Főigazgatóság központi szervből, valamint valamennyi megyében működő megyei és fővárosi kirendeltségekből áll. Az intézmény elsősorban fenntartói és módszertani feladatokat lát el. Lényeges változás, hogy a korábban a Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézethez tartozó országos gyermekvédelmi szakértői bizottságot is a Főigazgatóság működteti 2013. januártól. Továbbá a Főigazgatóság Központi szervének fenntartásában működik valamennyi javítóintézet, speciális gyermekotthon.

A magyarországi és a romániai intézményrendszer a gyermekvédelem területén

Az alábbi táblázatban foglalt információk alapján lehetőség nyílik Magyarország és Romániai szociális intézményeinek összehasonlítására, melyek a gyermek- és családvédelem területén fejtik ki tevékenységüket. Az intézmények feladatainak összefoglalásakor fő szempontként a gyermekvédelem területén kifejtett tevékenységet tekintettük, ezért több intézménynek csak azokat a feladatait soroltuk fel, amelyeket ezen a szakterületen fejtenek ki.

Magyarország	Románia
1. Önkormányzati szint	
<p>Települési önkormányzat: Biztosítja: a gyermekjóléti alapellátásokat</p> <ul style="list-style-type: none"> - rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény - rendkívüli gyermekvédelmi támogatás - gyermekjóléti szolgáltatás - gyermekek napközbeni ellátása (bölcsőde, - családi napközi, házi gyermekfelügyelet) - gyermekek átmeneti gondozása (átmeneti otthon) <p>Szervezi és közvetíti a máshol igénybe vehető ellátáshoz való hozzájutást.</p>	<p>Települési önkormányzat – Szociális Közhivatal</p> <p>Feladata: biztosítani a szociális juttatásokhoz való hozzáférést és alapszintű szociális szolgáltatásokat a gyermekkel rendelkező családok számára.</p> <p>Szociális juttatások gyermekes családok számára:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gyermeknevelési állami támogatás - gyermeknevelési szabadság illetve gyermeknevelési díj megállapítása és folyósítása - rendkívüli juttatások, melyek célja megelőzni a gyermek elválasztását saját családjától.

<p>Jegyző:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gyámhatósági ügyekben megkeresésre környezettanulmányt készít. - Megállapítja a kiegészítő gyermekvédelmi támogatásra való jogosultságot. - Megállapítja az óvodáztatási támogatásra való jogosultságot. 	<p>Szolgáltatások:</p> <ul style="list-style-type: none"> - születéskor elhagyott vagy talált gyermekek anyakönyvezése - szolgáltatási terv összeállítása a veszélyeztetett helyzetben lévő gyermekek és családjuk számára, melyek célja megelőzni a gyermek elválasztását saját családjától - kérés továbbítása a megyei Szociális és Gyermekvédelmi Igazgatóság felé gyermekvédelmi intézkedés elrendelése céljából - a gyermek családjába való reintegrációja esetén havonta esetkövetési beszámolók készítése - környezettanulmány készítése kiegészítő tanár illetve a megfelelő speciális oktatási intézmény elrendelése céljából fogyatékos gyermeket nevelő családok számára - a gyermekek korai iskolaelhagyásának megelőzésére irányuló intézkedések meghozatala - azon gyermekek azonosítása és követése, akiknek a szülei külföldön dolgoznak - tanácsadás a szociális juttatások és szolgáltatások jogosultjainak - nappali szolgáltatások működtetése rászoruló gyermekeknek, melyek célja megelőzni a gyermek elválasztását saját családjától
<p>2. Járási szint – Megyei szint</p>	
<p>Járási Gyámhivatal: Gyermekek védelme érdekében:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a gyermekek védelmbe vétele és a védelembe vétel megszüntetése - a gyermekek ideiglenes hatályú elhelyezés - a gyermekek nevelésbe vétele - családba fogadás engedélyezése - gyermekek kapcsolattartási ügyei - utógondozás és utógondozói ellátás elrendelése 	<p>Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság</p> <p>A gyermekvédelem területén a következő szolgáltatásokkal rendelkezik:</p> <p>Elsődleges kiértékelő osztály:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a beérkező kérések elsődleges kiértékelése, továbbítása a vezetőség és a kompetens osztály felé

- nevelési felügyelet elrendelése
- megállapítja a szülői felügyeleti jog fellelédését.

Pénzbeli ellátásokkal kapcsolatban:

- Dönt a gyermektartásdíj meg-előle-gezéséről
- Dönt az otthoneremtési támoga-tásról
- Dönt a családi pótlék természetbeni formában történő nyújtásáról, felül-vizgálatáról, a kirendelt eseti gond-nok elszámolásának elfogadásáról,
- Kezdeményezi a folyósító szervnél az iskoláztatási támogatás folyósításá-nak szüneteltetését és a szüneteltetés megszüntetését, felülvizsgálja az is-koláztatási támogatás folyósításának szüneteltetését

Családi jogállás rendezése:

- a gyermek családi- és utónevének megállapítása
- teljes hatályú apai elismerő nyilatko-zat felvétele
- ügygondnok, eseti gondnok kirende-lése

Örökbefogadással kapcsolatban:

A megyeszékhelyen működő járási gyámhivatal, a fővárosban a fővárosi kormányhivatal V. kerületi gyámhiva-tala, Pest megyében a Szentendrei Já-rási Gyámhivatal az örökbefogadással kapcsolatban:

- Dönt a gyermek örökbe fogadható-nak nyilvánításáról.
- Felveszi, elbírálja és jóváhagy-ja a szülőnek azon jognyilatkozatát, amelyben hozzájárul gyermeke ismeretlen személy általi örökbefogadásá-hoz.
- Dönt az örökbefogadás engedélye-zéséről

A gyermek **komplex felmérését** biz-tosító szolgálat:

- a gyermek felmérése egészségügyi, pszichológiai, oktatási szempontból és javaslattevő megfogalmazása a Gyer-mekvédelmi Bizottság felé fogyaté-kossági fokba való besorolásra.

Örökbefogadási szolgálat:

- az örökbefogadói család egészség-ügyi, pszichológiai, anyagi, erkölcsi, szociális felmérése és bizonylat kiállí-tása
- az örökbe fogadható gyermek ügy-iratának összeállítása és továbbítása a Román Örökbefogadási Hivatal felé
- a gyermek és az örökbefogadói csa-lád kapcsolatának kezdeményezése, monitorizálása, rendszeres jelentések összeállítása
- az örökbefogadás kérvényezése a gyermek lakóhelye szerinti Törvény-széknel.

Gyermekelhelyezési szolgálat:

- családon belüli elhelyezés, gyámság alá helyezés, nevelőcsaládnál való el-helyezés
- hivatásos nevelőszülőnél való elhe-lyezés
- családi típusú vagy hagyományos bentlakó központban való elhelyezés.

Feladata:

- a talált vagy elhagyott gyermekek identitásának megállapítása vagy a személyazonosság bejegyzésének kez-deményezése
- a gyermek és családjának pszicho-szociális felmérése
- jelentés és iratszomó összeállítása a gyermekvédelmi intézkedés illetve gyámság elrendelésének javaslatával a

<ul style="list-style-type: none"> - Dönt a felek közös kérelme alapján az örökbefogadás felbontásáról. - Pert indíthat, illetve kezdeményezhet a gyermek örökbefogadásának felbontása iránt. - Kérelemre felvilágosítást adhat a vér szerinti szülő adatairól. <p>Pert indíthat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gyermek elhelyezése, illetve kiadása, - a gyermeket megillető tartási követelés érvényesítése, - a szülői felügyelet megszüntetése vagy visszaállítása érdekében, <p>Gyámság, gondnokság:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A gyermek részére gyámot, családbafogadó gyámot, hivatásos gyámot rendel. - Ideiglenes gondnokot, gondnokot, hivatásos gondnokot rendel. - Irányítja és felügyeli a gyám, a hivatásos gyám tevékenységét. - Felfüggeszti, elmozdítja vagy felmenti a gyámot, a gondnokot. - Meghatározott esetekben zárlatot rendel el, zárgondnokot, eseti gondnokot, ügygondnokot, az ügyei vitelében akadályozott személy képviselőjére és méhmagzat részére gondnokot rendel el. - vagyoni ügyek - kiskorú házasságkötésének engedélyezése - feljelentés (kiskorú veszélyeztetése, tartás elmulasztása, stb.) - Eljár a tartásdíj külföldön való behajtása tárgyában. - Közreműködik a gyermektartásdíj iránti igény érvényesítésében a nemzetközi szerződésben meghatározottak szerint. 	<p>Gyermekvédelmi Bizottság illetve a Törvényszék felé</p> <ul style="list-style-type: none"> - szükség esetén a sürgősségi elhelyezés elrendelése, amit a Gyermekvédelmi Bizottság vagy a Törvényszék módosít és elrendeli a gyermek elhelyezését hosszútávon - rendszeres kapcsolattartás és jelentések készítése a gyermek családjáról, esetleges látogatásokról vagy a visszahelyezés kéréséről - fogyatékos gyermek esetén a fogyatékossgát megállapító Gyermekvédelmi Bizottsági Határozat évi újraértékeltetése - a nevelőcsaládok/személyek és hivatásos nevelőszülők felmérése, iratcsomó és jelentés összeállítása - a hivatásos nevelőszülők kiképzése, bizonylatra való előterjesztés a Gyermekvédelmi Bizottság felé - a hivatásos nevelőszülők munkájának folyamatos ellenőrzése - a gyermekvédelmi intézkedésben részesülő gyermekek helyzetének periodikus újraértékelése - az örökbefogadás folyamatának kezdeményezése - családba való visszahelyezés kezdeményezése <p>Pénzbeli juttatások:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a gyermeknevelési állami támogatás bankszámlára való utaltatása, amíg a gyermekvédelmi intézkedésben részesül - gyermek-elhelyezési támogatás és ellátási támogatás folyósítása a hivatásos nevelőszülők részére - iskoláztatási támogatás folyósítása a védelembe vett gyermek részére
--	--

<p>- Közreműködik a gondozási díj, valamint a megelőlegezett gyermektartásdíj behajtásában</p> <p>- a cselekvőképességet érintő gondnokság alá helyezés, annak megszüntetése és felülvizsgálata, valamint ezzel összefüggésben a választójogból való kizárás és a kizárás megszüntetése.</p>	
<p>A magyarországi jogrendszerben a Törvényszék nem tölt be a romániahoz hasonló hatásköröket a gyermekvédelem területén</p>	<p>Törvényszék</p> <p>Feladata a gyermekvédelem területén:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Az egy évnél nagyobb gyermek számára elrendeli a személy anyakönyvezését és a személyazonossági okmány kiállítását - a sürgősségi elhelyezés feloldása és a gyermek elhelyezésének elrendelése szülői beleegyezés hiányában - a gyámság elrendelése a helyi Szociális Közhivatal illetve a Gyermekvédelmi Igazgatóság kérésére
<p>Nincs hasonló hatáskörű magyarországi hatóság</p>	<p>Megyei Gyermekvédelmi Bizottság</p> <p>Feladata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Igazgatóság által beterjesztett esetekben határozatot hozni a fogytékossági szint megállapításáról - a Megyei Szociális és Gyermekvédelmi Igazgatóság által beterjesztett esetekben határozatot hozni gyermekvédelmi intézkedés elrendeléséről a szülői beleegyezés megléte esetén - a tanfolyamot végzett hivatásos nevelőszülők számára kibocsájtja a 3 évre szóló bizonylatot mely alapján ezt a munkát végezhetik.

<p>Szociális és Gyámhivatal</p> <p>Hatásköre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ellátja az illetékességi területéhez tartozó települési önkormányzat jegyzőjének és a járási gyámhivatalnak a szakmai irányítását, felügyeletét és ellenőrzését, - Másodfokú hatósági jogkört gyakorol a települési önkormányzat jegyzőjének, a járási gyámhivatalnak a gyermekvédelmi és gyámügyi hatósági ügyeiben, - A gyermekvédelmi jelzőrendszer elégtelen működése esetén megteszi a szükséges intézkedést - gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmények működésének engedélyezése és tevékenységük ellenőrzése - Elősegíti és koordinálja a bűnelkövetés, illetve a bűnismétlés megelőzését célzó programok indítását a veszélyeztetett, továbbá a bűncselekményt elkövetett, de nem büntethető, valamint a büntetőeljárás alá vont gyermekek számára. - gyermek- és ifjúságvédelem koordinátori feladatai <p>A szociális és gyámhivatal ellenőrzési jogkörében legalább négyévenként ellenőrzi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a gyámhatóságok gyámügyi és gyermekvédelmi hatósági tevékenységének jogszerűségét, - az egészségügyi szakfelügyelet kivételével a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, illetve az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzékbe felvett szakértő szükség szerinti bevonásával – a külön jogszabályban meghatározottak szerint – a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók tevékenységét. 	<p>Megyei Szociális Juttatási és Felügyelőségi Hivatal</p> <p>Feladata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - szociális juttatások és támogatások megítélésének felülvizsgálata és kifejtése - közszolgálati és alapítványi gyermekvédelmi és szociális tevékenységet folytató intézmények és szolgáltatók működésének akkreditálása és tevékenységük ellenőrzése - kiértékelő, monitorizáló és ellenőrző tevékenység a szociális gondozás és társadalmi inklúzió területén működő megyei programokban - szakmai képzések szolgáltatóinak akkreditálása és működési engedélyek kibocsájtása
---	---

<p>- a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság bevonásával véleményezi a helyi önkormányzatnak az önkormányzati ellátórendszer átalakítására vonatkozó javaslatait, és szükség esetén kezdeményezi a javaslatok megváltoztatását.</p>	
<p>3. Országos szint</p>	
<p>Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság</p> <ul style="list-style-type: none"> - Szociális és gyermekvédelmi intézmények fenntartói feladatait látja el - közvetlen intézmények fenntartása (javítóintézetek, speciális gyermekotthonok) - Megállapítja az intézményi térítési díjat, (a főigazgató egyetértési jogot gyakorol az intézményi térítési díj összegének meghatározásához.) - Eljár a működési engedéllyel kapcsolatos ügyekben, - Szervezi, irányítja és ellenőrzi a fenntartott intézmények szakmai feladatainak végrehajtásához szükséges pénzügyi feltételeket, - Összegyűjti, ellenőrzi a fenntartott intézmények gazdálkodására vonatkozó kötelező, rendszeres és ad hoc jellegű adatszolgáltatásokat, szükség szerint összesítve továbbítja azokat a Főigazgatóság központi szervéhez és a miniszter által vezetett minisztériumba. <p>A Főigazgatóság ellátja az országos szociális, illetve gyermekjóléti, gyermekvédelmi módszertani feladatokat.</p>	<p>Gyermekvédelmi Igazgatóság a Munka- Család- és Szociális védelmi Minisztérium szakmai intézménye.</p> <p>Feladatai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a család védelmét, a családon belüli erőszak megelőzését és visszaszorítását valamint a gyermekek jogainak védelmét célzó programok kidolgozása - A gyermekek jogainak érvényesülését vizsgálja és intézkedési javaslatokat tesz a központi vagy helyi hatóságoknak. - Összefoglalja és elemzi azokat az információkat, melyek a nemzetközi normák és alapelvek megvalósulását biztosítják a gyermekvédelem terén. - Koordinálja, és módszertani irányítást biztosít azoknak a szolgáltatásoknak, melyek a gyermekelhagyás megelőzését és a fogyatékos gyermekek gondozását végzik. - Módszertani irányítást biztosít a megyei Gyermekvédelmi Bizottságok működéséhez. - Szakmai standardokat, módszertani normákat és munkamódszereket dolgoz ki azoknak a szolgáltatásoknak, amelyek a gyermekelhagyás megelőzése, a fogyatékos gyermekek és fiatalok gondozása, a családvédelem, a családon belüli erőszak áldozatainak és elkövetőinek védelme területén tevékenykednek.

<p>Ennek keretében:</p> <p>a) Összesíti, kiértékeli és elemzi a szolgáltatók és intézmények által szolgáltatott és más, az ellátórendszerrel kapcsolatos adatokat, javaslatokat, azokat megküldi a miniszternek és a honlapján folyamatosan közzéteszi,</p> <p>b) Javaslatot tesz az országos ellátórendszer fejlesztésére, részt vesz az ellátórendszer fejlesztéséhez szükséges források tervezésében,</p> <p>c) Módszertani útmutatókkal, ajánlásokkal és egyéb kiadványokkal segíti a szolgáltatók és intézmények szakmai feladatainak teljesítését, az aktív szociálpolitikai eszközök alkalmazását,</p> <p>d) Új szolgáltatási formák és szakmai módszerek bevezetése érdekében modellkísérleteket szervez,</p> <p>e) Részt vesz a minőségfejlesztési stratégia, a standardok, a szolgáltatási protokollok, valamint a szakmai ellenőrzés módszertanának és eljárásrendjének kidolgozásában,</p> <p>f) Figyelemmel kíséri az ellátórendszer érintő tudományos kutatómunka eredményeit, elősegíti azok elterjesztését és gyakorlati alkalmazását,</p> <p>g) Kutatásokat folytat, illetve szervez,</p> <p>h) Ellátja az alapító okiratában meghatározott egyéb feladatokat.</p> <p>Módszertani feladatainak ellátásába szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltatókat, intézményeket, illetve szakmai szervezeteket is bevonhat.</p> <p>- A Főigazgatóság működteti az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Bizottságot.</p>	<p>- Kidolgozza a gyermekelhagyás megelőzése, a fogyatékos gyermekek és fiatalok gondozása, a családvédelem, a családon belüli erőszak áldozatainak és elkövetőinek védelme területén tevékenykedő szolgáltatások akkreditálási kritériumait és akkreditálja e szolgáltatásokat.</p>
---	--

<p>Nincs hasonló jellegű romániai intézmény</p>	<p>Romániai Örökbefogadási Hivatal a Munka- Család- és Szociális-Védelmi Minisztérium önálló jogi személyiséggel rendelkező intézménye.</p> <p>Feladatai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koordinálja és felügyeli országos szinten az örökbefogadásokat - Az örökbefogadás területén érvényes romániai törvények egységes alkalmazását biztosítja - Biztosítja a nemzetközi együttműködést az örökbefogadás terén, valamint a Románia által ratifikált nemzetközi egyezmények betartását.
<p>Emberi Erőforrások Minisztériuma</p> <ul style="list-style-type: none"> - ágazati irányítás és szakmai felügyelet - Család- és Gyermekvédelmi Szakmai Kollégium - Központi hatósági feladatok - Országos Örökbefogadási Nyilvántartás - Gyermekvédelmi és Gyámügyi Főosztály 	<p>Munka- Család- és Szociális-védelmi Minisztérium</p> <p>A kormány alárendeltségébe tartozó, önálló jogi személyiséggel rendelkező állami szakhatóság.</p> <p>Feladatai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Központi hatósági feladatok - ágazati irányítás és szakmai felügyelet - Koordinálja a kormány szociálpolitikai és stratégiai intézkedéseinek megvalósítását a munka- és családjegy, esélyegyenlőség és szociális védelem területén.
<p>Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet</p> <p>Az Emberi Erőforrások Minisztériumának családpolitika, szociálpolitika, gyermekvédelem, ifjúságpolitika, esélyegyenlőség és drogmegelőzés ágazati irányítását segítő és támogató háttérintézménye.</p> <p>Feladata kiterjed a tudományos kutatás, módszertani fejlesztés és szolgáltatás, valamint statisztikai és információs szolgáltatások körére. E feladatokat érintő fejlesztési programok előkészítését és lebonyolítását végzi.</p>	<p>Nincs hasonló jellegű és hatáskörű romániai intézmény</p>

Forrás: RÁKÓ E.(2012) Gyermekvédelmi ismeretek - módszertani segédanyag a gyermekjóléti-gyermekvédelmi ismeretek elsajátításához,Ed. Belvedere Meridionale, Szeged, p.21-24

Az intézmények feladatainak összehasonlításakor szembeötlik a két ország között néhány jelentős különbség: a román intézményrendszer sokkal centralizáltabb, kevesebb a helyi kompetencia, a szakmai döntéseket nem a szakintézmény hozza meg, hanem csak javaslatot tesz egy másik szakértő bizottság számára.

Következtetések és javaslatok

A dokumentumok elemzése és összehasonlítása után az alábbi **következtetések** körvonalazódnak a két ország gyermekvédelmi rendszereinek szerkezeti átalakulása, fejlődése érdekében:

- az alternatív, „családbarát” intézkedések száma megnövekedett, különösen jellemző ez a két év alatti gyermekek esetében,
- a civil szervezetek részt vesznek a gyermekvédelmi szolgáltatásokban, a gyermekvédelmi intézkedésekben részesülő gyermekek jelentős és egyre növekvő számban biztosítják az ellátást,
- az alternatív intézkedések közt a családbarát intézkedések (hivatásos nevelőszülő illetve tág család) súlya megnőtt, míg a bentlakásos intézkedések száma nagymértékben csökkent,
- léteznek és fejlődőben vannak a prevencióval foglalkozó intézmények
- a gyermekek hivatásos nevelőszülőhöz való helyezése bár pszichológiai, pedagógiai szempontból hosszútávon remélhetőleg eredményt hoz majd, jelenleg nagyságrendekkel több pénzébe kerül az államnak, mintha a gyermeket saját tág családján belül helyeznék el.

Az elemzés alapján a következő javaslatokat fogalmazhatjuk meg:

- Makrotársadalmi szinten szükség van egy összehangolt, komplex szociális stratégiára, megvalósítható, mérhető eredményekkel,

- Szükségesnek mutatkozik a szociális szakterületen dolgozó szakemberek munkájának magasabb szintű értékelése,

- Szükség van olyan tanulmányok elkészítésére országos és helyi szinten, melyek valós gazdasági értékekkel támasztják alá a prevenció fontosságát a szociális szférában,

- Jelentős előrelépést hozhatna olyan országos hatókörű programok kialakítása, melyekre a hátrányos helyzetű települések pályázhatnak, céljuk pedig a családok szétesésének megelőzése helyi szintű szociális szolgáltatások létrehozása révén, pl. nappali központ, tanácsadó központ szülők számára,

- Minden helyi közösség szintjén fontos lenne megszervezni a szociális szolgáltatásokat és ezekbe szakképzett személyzetet biztosítani, akik képesek a problémák megelőzésére, korai felismerésére és helyi szintű megoldására,

- A gyermekvédelmi intézkedésekben részesülő gyermekek családjai számára kötelező részvétel bevezetése a tájékoztató, tanácsadó, nevelő tanfolyamokon, melyek által a családtagok képessé válnak visszafogadni és nevelni a gyermeket a családban,

- a veszélyeztetett helyzetben levő gyermekek saját családjukon belül való elhelyezésének bátorítása, tanácsadás, támogatás nyújtása a nevelő családoknak.

Hivatkozott szakirodalom, jogszabályok, közpolitikai dokumentumok

HANÁK Katalin (1991): Állami gondozott csecsemők Pest megyében. *Esély*, 3. 4. sz.12-39.

KEREZSI Klára (1996): Gyermek, család, társadalom. In Szilvási Léna (szerk.): *Gyermek–Család–Társadalom*. Budapest, Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület

Magyarország Alaptörvénye

2011. évi CLXXXIX. Törvény Magyarország helyi önkormányzatairól

331/2006. (XII. 23.) Korm. Rendelet a gyermekvédelmi és gyámügyi feladat- és hatáskörök ellátásáról, valamint a gyámhatóság szervezetéről és illetékességéről

316/2012. (XI. 13.) Korm. Rendelet a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóságról

218/2012. (VIII. 13.) Korm. Rendelet a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról

Románia Hivatalos Közlönye, I rész, 557/23.04.2004 szám, Bukarest

Románia Hivatalos Közlönye, I rész, 905/20.12.2011 szám, Bukarest

Románia Hivatalos Közlönye, I rész, 637/24.07.2006 szám, Bukarest

Románia Hivatalos Közlönye, I rész, 443/23.06.2003 szám, Bukarest

Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2009-2011, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

Strategia Județeană de dezvoltare a serviciilor sociale 2012-2016, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Bihor, Oradea

SZABÓ Gyula (2013) A gyermekek életminőségének vizsgálata - regionális különbségek Magyarországon In: Rákó Érszébet, Szabó Gyula (szerk.) Szociális szakemberek képzése határon innen és túl. Szeged, Belvedere Meridionale, 159-173

SZÖLLŐSI Gábor (szerk.) (2004): *Gyermekjóléti alapellátás*. Budapest, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet

2011. évi CLXXXIX. Törvény Magyarország helyi önkormányzatairól

Direcția Protecția Copilului, <http://www.copii.ro/misiune.html> 15.12.2012.

Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice, www.mmuncii.ro, 17.12.2012

Oficiul Român pentru Adopții, <http://www.adoptiiromania.ro/> 17.12.2012

UTAM A SZOCIÁLIS SZAKMÁHOZ

Az alábbi sorokban eddigi szakmai életpályámra tekintek vissza, ezért sajátosan egyéni nézőpontból szemlélem a világot, a tanulás és a munka mindennapjait. Tudatában vagyok annak, hogy a szubjektív látásmódomon túlmenően, a világ még tágasabb és színesebb.

1969-ben születtem Sepsiszentgyörgyön (Kovászna megyében). Édesanyám pedagógus volt, édesapám könyvelő. 14 éves koromig édesapám szülőfalujában, Brassó megyében jártam iskolába. A Nap-sugár és a Jóbarát voltak a kedvenc folyóirataim (talán nem is volt elérhető más gyermeklap abban az időben). Szerettem olvasni és ezekben a folyóiratokban meghirdetett vetélkedőkre időnként beneveztem. Egyszer könyvjutalmat is kaptam. Az újságíró leutazott az én kis falumba és személyesen adta át a könyvnyereményt. Ez az élmény emlékezetes maradt számomra.

Középiskolai tanulmányaimat Marosvásárhelyen végeztem és 1988-ban leérettségiztem. Osztályfőnököm és tanárim megszerették velem a fizika és a matematika világát, a számok és az egzakt tárgyak voltak a kedvenceim. „Kockafejű”-ként tartottak számon. Humán tantárgyakkal alig-alig találkoztunk abban a korban. Kezdetben próbálkoztam a biológia és a kémia alaposabb megértésével, de elriasztott az a magas fokú aprólékosság, valamint a latin elnevezések sokasága, amit a biológia igényel. A fizika érthetőbbnek, logikusabbnak, átláthatóbbnak tűnt számomra. A matematikában főleg az algebra volt a kedvencem. Hosszú, sok kitartást igénylő feladatokat is szerettem végig oldani, tetszett a műveletek logikus egymásutánisága. A matematikai lapokban lévő feladatokkal viszont már nem boldogultam.

Érettségi után Temesvárra felvételiztem és második nekifutásra felvettek a fizika karra a Temesvári Nyugati Egyetemre. Felsőfokú tanulmányaimat nehézkesen kezdtem, mert a román nyelven oktató felsőszintű fizika és matematika érthetetlen és emészthetetlen volt számomra. Brassó megyei lévén, eddig nem voltak nyelvi nehézségeim, viszont első és másodéves egyetemistaként egyre inkább elbátor-talanodtam. Kezdtém kételkedni, hogy a helyemen vagyok. A liceumi és egyetemi oktatási szintek közötti különbség, illetve az addig ismeretlen román szaknyelv megmászhatatlan hegyként tornyosult elém. A szorításukat mindvégig éreztem, de harmadik évtől már nem csak kudarcaim voltak, hanem sikereim is. Tanárain nagyon megértőek, segítőkészek voltak, kollegáim és szüleim sok mindenben támogattak. Végül 1995-ben jó eredménnyel befejeztem fizika tanulmányaimat és oklevelet szereztem.

A segítő szakmával először Temesváron találkoztam. Diákéveim alatt, a rendszerváltás utáni időszakban a református ifjúsági közösséghez kapcsolódtam. Lehetőségünk nyílt bejárni idősek otthonába, illetve árvaházba. A '90-es évek első felében ezek az addig zárt intézmények megnyitották kapuikat az önkéntesek előtt. A rendszerváltást követően váltak ország-világ előtt nyilvánvalóvá a nagyméretű, túlszűfolt gyermekotthonokban uralkodó embertelen körülmények. A kommunizmus időszakában a rendszer „gyermekvédő” politikája következtében az állam átvállalta a családotól a nem kívánt gyermekeket. 1989-ben több mint 100 000 gyerek élt intézményekben és a gyermekhalandóság meghaladta a 16 000 fő/év-et.

A '90-es évek elejétől több egyházi és világi civil kezdeményezés jött létre a hátrányos helyzetű gyermekek megsegítésére. Családjellegű gyermekotthonokat indítottak, nevelőszülői hálózatokat szerveztek, utcagyerekekkel foglalkoztak. A hit és a segítőkészség sok esetben megelőzte a szakzszerűséget, hiszen a kommunizmus idején szünetelt a szakemberképzés ezen a területen. Külföldi alapítványok, gyülekezetek, segélyszervezetek a helyiekkel karöltve vállaltak részt az árva, elhagyott, utcán élő gyermekek sorsának alakításában.

A református ifjúsági közösség tagjaként így kerülhettünk kapcsolatba a romániai gyermekvédelmi rendszer 1989 utáni átalakításában kezdeményező szerepet vállaló World Vision nemzetközi humani-

tárus segélyszervezettel, amelynek gyökerei az '50-es évekbe nyúlnak vissza. Akkor az Egyesült Államokban élő Bob Pierce evangélista Ázsiába utazott ahol filmfelvételeket készített az ottani szegénységről, majd Amerika szerte bemutatta azokat. Gyerekesgítő programjai 1953-tól működnek szerte a világon, közel 100 országban. Temesváron a World Vision munkatársai kapcsolatot teremtettek az egyházi közösségekkel és helyi önkénteseket toboroztak az árvaházak számára. Rövid képzés után megnyílt a lehetőség, hogy heti rendszerességgel bejárhassunk a temesvári 1-es számú árvaházba.

Az árvaházban a gyerekek korosztályuk szerint voltak elhelyezve, és a személyes törődés elégtelensége volt a legnagyobb hiányuk. A World Vision ennek pótlását célozta meg az önkéntes munkatársak segítségével. Önkéntes szerződést írtam alá, és rendszeresen ugyanazt a kisgyereket látogattam több hónapon keresztül. Játsoztam vele, kivihettem az udvarra, tanítottam járni, segitettem az etetésében. Közben folyamatban volt a kicsi örökbeadása is. Nehéz volt az elválásunk, de időben szóltak, hogy egy család érdeklődni kezdett a gyerek iránt és lehetséges az is, hogy elviszik, örökbe fogadják. Segitettek és időt adtak nekünk, önkénteseknek is arra, hogy elszakadjunk.

Utólag visszatekintve, a Word Vision maximális szakszerűséget mutatott a segítő szakmában. Napjainkig hiányossága a szociális szférának az önkéntesek bevonása, az elhelyezések, örökbeadások során keletkezett sérülések, hiányok kezelése, illetve az utógondozás. Számunkra akkor, ott, önkéntesként, világos volt a feladatunk. Elköteleződünk egy rendszeres, jól körülhatárolt feladatra, hasznosnak és fontosnak éreztük magunkat. Mindez maradandó tapasztalatokat, emlékeket és élményeket jelentett, amelyek igazi jelentősége később vált nyilvánvalóvá szakmai szemléletmódom, életpályám alakulásában.

Temesvári diákéveim után a közoktatásban helyezkedtem el, mint fizikatanár. Egy évig oktattam fizikát és matematikát magyar és román nyelven a mezőbodoni általános iskolában, Maros megyében. Szerettem az iskolai oktatást, az óra általában egy kaland volt, a gyerekek közelében nagyon lendületesnek, találékonyak kellett lennem. Kezdő tanárként összevont osztályokkal is dolgoztam és folyamatosan időhiányban szenvedtem, mert a tananyag valahogyan nem

fért bele a rendelkezéseimre álló időbe. 1996-ban férjhez mentem és férjem szülővárosába, a Bihar megyei Érmihályfalvára kerültem. Férjem szintén fizikatanár, temesvári diákéveink alatt ismerkedtünk meg. Szűk egy évet még oktattam fizikát és informatikát az érmihályfalvi mezőgazdasági szakiskolában, majd saját gyermekeimet gondoztam, neveltem a következő bő három évben.

A szociális szakmával 2000-ben kerültem ismét kapcsolatba, ezúttal, mint hivatásos gyerekotthon pedagógus és nevelőszülő. Akkor volt éppen folyamatban Nagyváradon és szerte az országban a nagy kapacitású árvaházak felbomlása és a gyerekek kisebb, családiasabb otthonokba helyezése. A Pro Christo et Ecclesia, egy marosvásárhelyi székhelyű országos egyházi hátterű non-profit szervezet, az akkori szociális szükségletek alapján, családi jellegű gyerekotthont alapított Nagyváradon, és egy olyan pedagógus családot keresett, akik több évre felvállalják ezt a munkát. Mivel a tanári szakmába nem akartam visszatérni két apró gyermekem miatt, szerettem volna olyan munkát, ahol inkább nevelek, mint tanítok és a gyerekeim is a közelenben maradhatnak. Családunk beköltözött tehát a Júlia Gyerekotthonba, ahol árva- és utcagyerekek nevelését, gondozását bízták ránk.

Kis családom határai egyik napról a másikra hirtelen kitágultak. Nevelőszülői lettünk hét másik gyereknek, akik kezdetben ismeretlenek voltak számunkra. Hárman közülük az állami árvaházból kerültek hozzánk. Úgyes, szép, egészséges gyerekeket kaptunk, akik viszont komoly alkalmazkodási nehézségekkel küzdöttek: 3-5 évesen még nem voltak szobatiszták, egyensúlyi zavaraik voltak, hospitalizálódtak a hosszú intézményi tartózkodás miatt, ami abban nyilvánult meg, hogy ringatóztak, verték a fejüket a falba, érzelmi krízisben éltek. Immunrendszerük nagyon gyenge volt és minden betegséget elkaptak, étkezési zavarokkal küzdöttek. Alig kommunikáltak, vagy ellenkezőleg, folyamatosan beszéltek. Négy másik gyerek az utcáról került hozzánk. Ők 8-10 évesek voltak, évekig az utcán éltek, iskolába, óvodába sose jártak. Mindnyájan szociális árvák voltak, akiknek volt családjuk (anyjuk és/vagy apjuk vagy rokonaik), viszont a szegénység, szenvedélybetegség, válás vagy haláleset krízisei miatt ők nem vállalták gyermekeik nevelését, gondozását.

A szűk családomnak is nehéz volt az alkalmazkodás. Új körülmények közé költöttünk (magánházból szociális központba, kis városból megyeszékhelyre), gyerekeim még nagyon kicsik voltak (1,5 és 3 évesek), sokszor betegeskedtek, nehezen szokták meg a „nagy családot.” Sokszor hiányzott az intimitás és a meghittség. Munkahelyileg is változás történt az életünkben. Tanári képezéssel belevágtunk a szociális munka és a szociális központ körüli teendők sűrűjébe. Mi határoztuk meg a gyerekotthon napi ritmusát, időbeosztását és felelősek voltunk nemcsak a gyerekekért, hanem munkatársainkért is.

Amikor már mélyen benne voltunk a munka sűrűjében, akkor döbentünk rá, hogy nincs elegendő szociális ismeretünk, tapasztalatunk ezekhez a feladatokhoz. Tulajdonképpen az egész szociális rendszer gyerekcipőben járt még, mind az oktatás, mind a szervezés, mind a törvényhozás szintjén, ezért külső szakmai segítséget is alig kaptunk. Az iskolák, óvodák pedagógusai félték a mi kis „vadóc” gyerekeinktől. Végül mégis találtunk olyan óvó- és tanító néniket akik, velünk együtt részt vállaltak a gyerekek szocializálásában.

Körülbelül hat évig teljesen lekötöttek a gyerekek és a gyerekotthon körüli teendők. A gyerekek létszámát közben 12-re bővítettük. Köztük voltak már olyanok is, akik néhány év után visszamentek vérszerinti családjukhoz. Éreztem, hogy nagyon elfáradtam, a kiegés határán voltam és változtatnom kellett eddigi életritmusunkon. A gyerekotthonban folytattuk a munkát, viszont én 2006-tól rendszeresen kijártam különböző képzésekre. Először egy román nyelvű, három hónapos szociális képzést végeztem el a Ruhama alapítvány szervezésében. Ez nagyon fellelkesített, mert minőségi, szakszerű, gyakorlati oktatást kaptunk, aminek ténylegesen hasznát vettem a munkám során. A romániai szociális rendszer kezdett túllendülni a kezdeti nehézségeken és hozzáférhetővé váltak az Európai Unió támogatásával szervezett képzések. Nekünk, akik már dolgoztunk ilyen területen, teljesen ingyenes volt a részvétel. Jól strukturált tananyagot kaptunk kézbe, aminek később is hasznát vettük. A román szaknyelvet is itt sajátítottam el.

A kezdeti pozitív tanulási tapasztalatok után 2006 őszén beiratkoztam a Partiumi Keresztény Egyetemre, a szociális-munkás képzésre. Noha már hat éve dolgoztam a szociális szakmában, hiányzott az

elméleti háttértudás, amiért nagyon szétesőnek éreztem időnként a munkánkat a gyerekotthonban. A humán tantárgyak nagy élvezetet jelentettek számomra, sokat olvastam. Gyakorlati tapasztalataimat átgondoltam, jobban megértettem és az elméletet is átvilágítottam a gyakorlat szemszögéből. A könyvtár volt a kedvenc helyem, ahol nagyon kitágult a világ a könyvek és folyóiratok révén. Megértettem, hogy az emberek világa sokkal szabálytalanabban működik, mint a fizikai világ, és bonyolultabb, mint egy algebra feladat.

Úgy éreztem, hogy eddig fekete-fehér, jó-rossz sémában gondolkodtam, innentől viszont már kezdem látni a színeket, az átmeneteket is. Megvalósítottam első kutatómunkámat is, melynek során nevelőszülőket látogattam és interjúkat készítettem velük a szakma kihívásairól. Fokozatosan körvonalazódott bennem a meggyőződés, hogy tovább kell járnom ezen az úton, ezért elvégeztem a Partiumi Keresztény Egyetemen *Európai szociálpolitikák* magiszteri programját is. Ezen a szinten már szélesebb körű társadalmi és kutatói látásmódot kaptunk, összehasonlító tanulmányokat készítettünk és kutatómódszertant tanultunk, publikáltunk és konferenciákon, projektekben vettünk részt.

A tanulmányaimat és a gyerekotthon körüli munkát hat évig párhuzamosan végeztem. A végén újra átgondoltam, hogy ha ismét előlről kezdhetném, akkor biztosan ezt tanulnám-e, ezt a munkát végezném-e. Teljes szívvel tudom mondani, hogy igen, viszont vannak részletek, amelyeket másként tennék. A szociális munkavégzéshez nagyon sokrétű, színes ismeretekre van szükség (pszichológia, szociológia, pedagógia, jog, közgazdaságtan, stb.), fontos a személyes adottság és nem utolsó sorban a hivatástudat. Ilyenként ez a terület sokkal inkább vonzóbbá vált számomra, mint a matematika és a fizika tanítása.

2013 februárjában befejeztük a gyerekotthon körüli munkánkat, a gyerekek lassan kinőttek a mi kereteink közül. Nagy hangsúlyt fektettünk a gyerekek taníttatására, iskolai előrehaladására, illetve az utóbbi időszakban támogattuk őket a munkaerő-piaci beilleszkedésben. Néhányuk már dolgozik, vannak, akik családot alapítottak, gyermeket nevelnek. Vannak, akik még tanulnak, még egyetemen is, és olyanok is vannak, akik szívünk fájdalmára a társadalom peremére sodródtak.

Az igazi családot, amelyre szüntelen vágytak, nem tudtuk igazán pótolni, viszont az együtt töltött évek alatt kölcsönösen tanulhattunk egymástól. A szociális szakmát és a nevelést én elsősorban nem könyvekből, hanem a gyerekektől tanultam.

Mielőtt tovább léptem volna, az volt a kérdésem, hogy hol, milyen keretek között tudnám összhangba hozni a két szakmámat: hogyan tudnék tanárként szociális munkás is lenni, illetve szociális területen tanárkodni. Hónapokig kerestem az összefüggéseket, a kapcsolódási pontokat. Hittem, hogy nem véletlenül kerültem sem az egyik, sem a másik területre. Néhány hónapig munkanélküli segélyből éltünk, pihentünk és feldolgoztam eddigi élményeimet, tapasztalataimat, illetve kerestem a továbblépés irányát.

Életem egyik legszebb korszakának mondhatom ezt a szakmai vajúdási időszakot. A „sivatagban” megszületett a doktori disszertáció terve, témája: a gyermekvédelmi gondoskodásban élő gyermekek, fiatalok inklúziós folyamatának rendszerszemléletű elemzése, különös tekintettel a rendszer fejlesztésének, átalakításának szükségességére és mikéntjére. Céloom rávilágítani a két szektor, az oktatás és a gyermekvédelem közötti összehangoltság és együttműködés erősítésének szükségességére, valamint a pedagógusok szociális ismeretekkel és kompetenciákkal illetve a nevelők, nevelőszülők, szociális szakemberek pedagógiai ismeretekkel való ellátásának fontosságára.

Kutatási elképzelésemmel jelentkeztem és a sikeres vizsgát követően felvételt nyertem határon túli ösztöndíjas, nappali tagozatos hallgatóként a Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskolájának Nevelés- és Művelődéstudományi Doktori Programjába. Elhívásnak és ugyanakkor komoly szakmai kihívásnak is érzem, hogy doktori kutatómunkámmal hozzájárulhatok a hazai és az európai oktatás- és gyermekvédelem fejlesztéséhez, a jövő tanárainak és szociális szakembereinek képéséhez.

MELLÉKLETEK

Fókusz csoportos interjú vázlata

1. Milyen elvárásaik vannak a szociálpedagógus iránt? Mi az, amit tudnia kell, milyen kompetenciákkal rendelkezzen?

2. Mit kell elsajátítaniuk a hallgatóknak, annak érdekében, hogy könnyebben tudjanak elhelyezkedni a munkaerő-piacon?

3. Mi az, amin az egyetemeknek változtatnia, újítania kellene a képzést illetően?

4. Milyen módon támogatják/támogathatnák a szociális intézmények az Egyetemet a szociális szakemberképzés sikeres megvalósításában?

5. Miképpen szolgálhatná a képzés eredményesebben a végzett hallgatók elhelyezkedését?

6. Hogyan lehetne hatékonyabbá tenni a szociális képzésekben résztvevő hallgatók szakmai gyakorlatát?

7. Változtatnának-e, és ha igen, milyen változtatásokat javasolnak a szociális szakemberek képzését, alkalmazását, státusát szabályozó jelenlegi törvényi kereten?

8. Miképpen segítik/segíthetnék a szociális intézmények a frissen végzett hallgatók elhelyezkedését és szakmai fejlődését?

Kérdőív

Tisztelt válaszadó!

A Debreceni Egyetem Gyermeknevelési- és Felnőttképzési Kar Szociálpedagógia Tanszéke és a nagyváradai Partiumi Keresztény Egyetem, Társadalomtudományi Tanszéke együttműködésében megvalósított **HURO-1001/268/2.3.1.** pályázat **Határmenti együttműködés erősítése a szociális szakemberek képzése és munkaerő-piaci orientációja területén** (Deepening of cross-border cooperation in the field of training and labor market orientation of social professionals) című projekt keretében egy kutatást végez a volt hallgatók körében. Célunk, megvizsgálni a munkaerő-piacra való bekerülés körülményeit, annak nehézségeit. Kérjük, segítse munkákat a kérdőív kitöltésével, mely névtelen és önkéntes. Az eredményeket összesített formában egy tanulmány kötetben fogjuk megjeleníteni.

Köszönettel, a projekt csapat!

1. Neme:

- Nő
- Férfi

2. Életkora:

- 18-25
- 26-35
- 36-50
- 51-65
- 65 év felett

3. Lakhelye:

- Nagyváros
- Kisváros
- Község
- Falu

Egyéb.....

4. Hol lakik jelen pillanatban:.....

5. Átlagban, mennyi a havi jövedelme?

.....

6. Családi állapota?

- nőtlen/hajadon
- házas/férjezett
- együttélés
- elvált
- özvegy

7. Gyermekének száma:.....

8. Az egyetemre való felvétel éve.....

9. Az egyetemi tanulmányok elvégzésének éve.....

10. A szakdiploma megszerzésének időpontja:

Év.....

Ebben az évben jelentkezem licenszre

11. Végzett már más egyetemet is?

- Igen
- Nem

11.a. Ha IGEN, milyen szakot végzett, melyik egyetemen

.....

12. Végez valamilyen más egyetemet jelenleg?

- Igen
- Nem

12.a. Ha IGEN, milyen más egyetemre/szakra van beiratkozva?

.....

13. Jár-e valamilyen továbbképzésre?

- Igen
- Nem

13.a.Ha IGEN, kérem nevezze meg a képzés típusát, intézményét és helyszínét

.....

13.b.Mi készítette a tanfolyam elvégzésére?

- Munkahelyről küldték
- Saját kezdeményezésre

Egyéb.....

14. Sikerült-e a szakmájában elhelyezkedni?

- Igen
- Nem

15. Mennyi idő után tudott munkába állni?

.....

16. Kérem, töltsé ki időrendbeli sorrendbe a következő táblázatot arra vonatkozóan, hogy milyen volt az Ön szakmai pályafutása:

Alkalmazó cég -intézmény	Helye(Megye, város)	Munkakörének pontos	Alkalmazás ideje	Munka- viszony megszűné- sének
		meghatározá- sa-beosztás	(év,hónap)	időpontja (év,hónap)

17. Végzett-e szakképesítésének megfelelő mesteri képzést(MA)?

- Igen
- Nem

17.a.Ha IGEN, kérem, nevezze meg a MA képzés típusát, intézményét, helyszínét:

.....

18. A jelenlegi állásának a megpályázásakor az alkalmazók mire fektették a hangsúlyt?

- Az iskolai végzettségre
- Szakmai tapasztalat
- Kapcsolatok megléte
- A fizikai erőnlétre
- Nem emlékszem

Egyéb.....

19. Előny az, hogy magyar nyelven végezte az egyetemet?

- Igen, mert.....
- Nem, mert.....

20. Milyen szinten beszéli a román nyelvet?

- Alapfok
- Középfok
- Felsőfok

21. Munkahelyén megkövetelték a román nyelv felsőfokú ismeretét?

- Igen
- Nem

22. Szükségesnek érzi azt, hogy az egyetem nagyobb hangsúlyt fektessen a román nyelv elsajátítására?

- Igen
- Nem

23. Szeretné megváltoztatni jelenlegi munkahelyét?

- Igen
- Nem
- Nem tudom/Nem válaszolok

23.a. Ha IGEN, melyek azok az okok melyek erre a döntésre késztették?

- Anyagi motiváltság hiánya
- Előlépési lehetőségek hiánya
- Nem megfelelő munkaidő
- Kedvezőtlen munkahelyi légkör
- Nem felel meg a szakképesítésének
- Hiányzik a szakmai keret folytonossága

Egyéb okok miatt, éspedig:.....

24. Mi az, amit hasznosítani tudott az egyetemből tanultakból?
(Kérem, nevezze meg a szóban forgó tantárgyakat)

.....

25. Mi az, amire szüksége lenne, de nem tanították az egyetemen?

.....

26. Mit javasol a jövőbeli szociális szakembereknek?

.....

27. Mit javasol az egyetemek, hogyan tudná fejleszteni a képzést?

.....

Köszönjük a segítségét!