




Évf. 8 szám 2 (2021)

Módszertan – Hazai Pálya

Néger macska fekete sapkában – Mit nyújthat a duális képzés a szociális munkának?

Megjelent: December 22, 2021

 <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/2/6>

Szerző 

Héderné Berta Edina

Absztrakt

A szociális munka képzésében a Nftv szerint 2017 óta működhe

Héderné Berta Edina: Néger macska fekete sapkában – Mit nyújthat a duális képzés a szociális munkának?

A szociális munka képzésében a Nftv szerint 2017 óta működhet duális képzési forma. A hazánkban jelenleg 8 egyetemen elérhető lehetőség a bevezetése óta vitatott. Tanulmányomban a duális képzés sajátosságainak a bemutatásán túl elsősorban a szakma és az oktatás kapcsolatában, illetve a szakma önmeghatározásában megjelenő hatásokkal foglalkozok. Képes – e egy speciális oktatási forma egy megtorpant és érdekeit nehezen érvényesítő professzió számára lendületet adni? Képes-e az elmélet és gyakorlat közötti párbeszédet előmozdítani? Támogatja-e a szakmai értékek megvalósulását? Hogyan hat az identitásválsággal küzdő szakmára, annak oktatására?

A tanulmány címét Nemes Judittól kölcsönöztem, aki a szekszárdi szociális munkás képzés 30 éves elindulását ünneplő konferenciára (2019) elhozta egyik unokájának a rajzát. A rajz a szociális munkás képzés helyzetének az illusztrálását szolgálta. S valóban. A kiváló konferencián akkor már egy olyan képzést ünnepeltünk, ami ott, Szekszárdon hallgatói jelentkezés hiányában már nem létezett. A címben rejlő abszurditás a képzés helyzete mellett, a szociális szakma meghatározására, társadalmi ismertségére és elismertségére vonatkozó konfliktusokat is felébresztette bennünk. Kik vagyunk, mit tudnak rólunk? A konferenciával párhuzamosan zajlott a szociális munkás képzés Bologna revíziója. A képzési és kimeneti követelmények felülvizsgálati folyamata a képzettség elnevezésének a megkérdőjelezésével kezdődött. Jó-e a nevünk? Miért így hívnak bennünket? Azon túl, hogy ez számomra akkor és most sem kérdés, hogy igen, bennünket szociális munkásoknak hívnak, a kérdés megfogalmazása egyértelműen rávilágított helyzetünk ingoványos jellegére.

Sik (2019) pontosan írja le, hogy a dichotóm megközelítésből kialakuló szociális munka irányzatok milyen önmagukban hordozott attitűdbeli vagy módszertani akadályok mentén hátráltatják a szakmai célok megvalósulását. Az elméletek alapos ismerete és alkalmazása jól működő intézményi háttérrel és módszertani felkészültséget feltételez, melyek bázisán a szociális munkás értékorientációja, vagy szakmai szocializációja alapján választ az egyes irányzatok között. Azok számára azonban, akik dolgoztunk/dolgozunk a területen, illetve volt szerencsénk kutatások során közelebbről megvizsgálni a szociális munka megvalósulását, nem feltételezés, hanem adatokkal alátámasztható tapasztalat, hogy hazánkban az elméleti és módszertani alaposság és tudatosság esetleges. Ami nem azt jelenti, hogy nem létezik: számos intézményben számos területi szakember kivételes alaposzággal és elméleti felkészültséggel végzi munkáját, s szakmailag indokolt döntéseket hoz. De „természetesen” vannak olyanok is, akiknek a munkáját inkább az adott helyzet határozza meg, a képzés során tanultakra nem támaszkodnak. A megalapozott döntések helyett sokkal inkább szituációfüggő kényszerekről, majd idővel ezek rutinná válásáról beszélhetünk.

Ebben a helyzetben fontos látnunk a szociális munka akadémiai szereplőinek a felelősségét. Ugyanis amíg a módszertanra irányuló kutatások nem képesek megfelelő bázist nyújtani a beavatkozásokhoz, addig nehezen várható el az elméleti felkészültség és annak mérése. Az itt

vázolt megközelítésben a duális képzés a szakma fejlődésének egy lehetséges útvonala, több, mint egy választható képzési forma.

Tanulmányom alapját a szegedi szociális munkás képzés duális fejlesztésének tapasztalatai szolgálják. Nem végeztem felmérést más képzőintézményekben: tanszékünk változó viszonyulására, a partnerszervezetekkel részéről elhangzott kérdésekre, érvekre és a hallgatók fejlődésére figyeltem. A kényszer szülte pályázati munkában megjelenő sokismeretlenes folyamat milyen változásokat idézett elő az elméleti és gyakorlati képzés helyi szinten meghatározó szereplői között? Előnyünkre vagy hátrányunkra vált a duális képzés elindítása?

A dolgozat négy részből épül fel: először röviden bemutatom a duális képzés formai sajátosságait, majd ismertetem a leggyakrabban artikulált érveket és ellenérveket, melyek e képzési forma kapcsán megjelennek. Ezt követően a Szegedi Tudományegyetemen kialakított gyakorlatot ismertetem, az eddig megjelent tapasztalatokat veszem sorra. Az összegzésben a szakma és a szociális munka identitására gyakorolt lehetséges hatásokat vetem fel. Reményeim szerint igazolom, hogy bizonyos kihívások, s talán kényszer szülte elmozdulások gyümölcsözően tudnak visszahatni a szakmára.

Általában a duális képzésről

A duális képzés 2015 óta van jelen a hazai felsőoktatásban. Ismeretes, hogy Németországból indult el, s kiváltó okként egyértelműen a kezelhetetlen munkaerőhiányt szokásos megemlíteni: a mérnököket igénylő iparágakat tulajdonképpen a működésképtelenség fenyegette, amikor életre hívták ezt a képzési formát, s 1995 óta már az egyedi példákon túl a német felsőoktatási rendszer része. Az igény tehát a munkáltatói oldal felől jelentkezett: értő szakembereket képezni, akik a pályakezdés első évében is már szakértelemmel dolgoznak, nem igényelnek további 2–3 év betanítást. Az ötlet bevált, azóta is működőképes képzési forma változatlanul elsősorban a műszaki területen. Más ágazatokban való kisebb mértékű elterjedése részben magyarázható azzal, amire egy lábjegyzetben Budai (2019) is felhívja a figyelmet: a duális képzés elindítása és működtetése roppant komoly munkaerő-ráfordítást igényel. Az extra forrásigényt tapasztalataink is igazolják: számos egyeztetés szükséges a partnerintézményekkel való intézményközi megállapodás megkötéséhez, újabb találkozók a hallgatói szerződéshez, a fél évekre és azon belül hetekre lebontott képzési programhoz és a hallgató még csak ezt követően indul el az első gyakorlatára. A gyakorlat megkezdését követően fél évente több találkozó javasolt: hallgatóval, az intézménnyel, majd közös hallgatói–intézményi fórumok és értékelési platformok, illetve az újabb hallgatók bevonására szervezett toborzási fórumok. Tehát, rengeteg munka és sok mindenkiben felmerülhet a kérdés, hogy miért?

Érvek és ellenérvek a duális képzés mellett/ellen

Először nézzük meg az ismert érveket és ellenérveket. A duális kooperációban legalább három fél jelenik meg közvetlenül: a területi intézmény, a hallgató és a felsőoktatási intézmény. Az érveket ennek megfelelően gyűjtöttem össze.

A duális képzési forma csak akkor indulhat el, ha az intézményi (a felsőoktatási törvény szövege szerint vállalati) partner érdekelt a szerződésben. Az érdekeltség sokkal könnyebben megfogalmazódik, mint gondolnánk. A képzett munkaerőhiány a szociális ágazatban is jelen

van, így a szociális és gyermekvédelmi intézmények is készséggel fogadják azokat a fiatalokat, akik ezen a területen képzelik el a jövőjüket. A pályakezdés előtt álló, még kevésbé képzett gyakornok számos hasznos tevékenységet el tud végezni. Létszámhiánnyal küzdő intézményekben a plusz fél munkaerő is segítség.

További előnyként fogalmazódik meg, hogy a duális képzés oly mértékű gyakorlati tapasztalatot jelent a hallgató életében, hogy az oklevél átvétele után már felkészült munkavállalóként kezdhet el dolgozni. Felkészültsége kiterjed egyrészt konkrét szakmai skillre és ismeretekre, másrészt az adott intézmény felépítésére, működésére, szervezeti kultúrájára. Ismerni fogja az adott szervezetben szokásos munkafolyamatokat, tárgyalási mechanizmusokat, a szervezet munkatársait, külső kapcsolati hálóját, forrásrendszerét.

Ezek olyan komoly előnyök, hogy eddigi tapasztalatunk alapján, az egész évre vonatkozó fizetési kötelezettség mellett is lényegében határozzák meg a szociális intézmények döntését.

Hallgatói oldalról az utóbbi két évtizedben egyre jobban fokozódott a gyakorlatorientáltság iránti igény. Egy viszonylag friss németországi vizsgálat tanulsága szerint a hallgatók közel 40%-a nem elégedett a hagyományos képzési idő alatt nyújtott gyakorlatok mennyiségével (Hesser, 2018). Nem csak a szociális, hanem más képzési ágakban is a készségek gyakorlását igénylik a hallgatók, erre a duális képzés nagyon jó válasz. Ahogy a hallgató megismerheti az adott intézmény kapcsolati- és forrásrendszerét, az együttműködő intézmények hálózatát, őt is megismerik: ő is, mint szociális munkás ismertséget és elfogadottságot szerez az adott intézmény belső és külső kapcsolati hálózában. Bár a hallgatók terhelése a duális képzésben lényegesen nagyobb, mint a hagyományos formában, a duális forma hat a lemorzsolódás ellen is. A területen megélt pozitív tapasztalatok benntarthatják a hallgatót a képzési programban. Végül egy nem elhanyagolható szemponttal zárom a hallgatói hasznok listáját: tanulmányai során teljes naptári évre vonatkozóan jövedelmet szerez a hallgató, függetlenül attól, hogy éppen az intézményben dolgozik-e, vagy sem.

Harmadik érdekelt a duális képzési forma működtetésében a felsőoktatási intézmény. A duális képzési program kínálatával növelheti a felvételiző hallgatói létszámot, hiszen ez a lehetőség több felvételizőt is bevonhat. Ezt követően a duális programba belépő hallgató nagyon felkészült lehet az órákon, kérdéseivel, hozzászólásaival nagyon jó színvonalat jeleníthet meg, mely a többi hallgatóra is húzóerőként hathat. Végül a duális együttműködés általában bővíti a területtel való kooperációt, s jótékonyan hathat annak tartalmára is.

Most nézzük meg az ismert ellenérveket.

A területi intézmény részéről komoly befektetést igényel a duális képzésbe való bekapcsolódás. Bár bizonyos járulékfizetési kötelezettség alól mentesül, de munkabér fizetési kötelezettség terheli a teljes képzési időtartam hosszára. A munkabérfizetés és a hallgatóval való szerződés nem jelenthet röghöz kötöttséget: elképzelhető, hogy egy intézmény 3,5 éven keresztül foglalkoztat és tanít egy hallgatót, de a végzettség megszerzése után a hallgató nem fog az adott intézményben tovább dolgozni, erre ugyanis a hazai szabályozás értelmében nem kötelezhető.

A munkabér megfizetése mellett az intézmények általában megbízzák az egyik munkavállalójukat a hallgató mentorálására. A mentor munkaidejét akár egészében is erre a

feladatra fordíthatja, vagy ami talán gyakoribb: munkája mellett plusz munkaidőben segíti – oktatja a hallgatót. A mentor díjazása történhet a területi intézmény, vagy a felsőoktatási intézmény részéről, esetleg közös tehervállalással. Ha a mentor díjazásába a területi intézmény közvetlenül nem is száll bele, a hallgatóra fordított munkaidő értelmezhető kieső munkaidőnek.

A hallgatók oldaláról a leggyakrabban hangoztatott ellenérv a terhelés. A duális programban résztvevő hallgató a vizsgaidőszak és a szabad nyári hónapok alatt is dolgozik. Bár rendelkezik időarányos szabadsággal, nem megfelelő időmenedzsment mellett, a napi 8 órás munkavégzés jelentékeny mértékben megnehezítheti a társas és intim kapcsolatok iránti szükségleteinek kielégítését.

További ellenérvként jelenhet meg az adott intézmény által nyújtott tapasztalatok egyszínűsége. Bár ideális esetben a duális gyakorlatot integrált intézmények nyújtják, előfordulhat, hogy egy probléma- típus hangsúlyosabban jelenik meg a szolgáltatási repertoárban. Például egy bentlakásos időszakban eltöltött duális gyakorlat alatt a hallgató nem fog találkozni a gyermekjóléti szolgálat munkájával. A szociális munkás képzésben az oktatók sűrűn emlegették a szakma emberi és sokszínű természetét a mérnöki/informatikai képzésekkel szemben. Egyeztetve a mérnök, avagy az agrárképzésben dolgozó oktatókkal kiderült, hogy a területi/vállalati partner profiljának szűkösége ott is akadály lehet. Az agrárképzés kapcsán hangzott el például, hogy egy növénytermesztéssel foglalkozó partnernél elhelyezkedő hallgató a tanulmányai alatt nem fog találkozni az állattenyésztés kérdéseivel, holott erre neki is szüksége lenne a képzési és kimeneti követelmények alapján. Egy-egy területi intézmény szűkebb profilja tehát biztosan korlátozza a hallgató ismeretszerzési lehetőségeit. S bár a hallgatói igényekre az elméleti képzőhelyek egyébként is próbálnak választ adni, és a hallgatói prioritások figyelembevétele okán a hagyományos képzésbe járó diákok esetében is előfordulhat, hogy egy típusú intézményben tölti a hallgató az összes gyakorlatát, erre a duális formában valóban nagyobb az esély.¹

Végül az elméleti képzőhely részéről tekintsük át az ismert ellenérveket. A duális program ismertség és kialakított partneri együttműködések mellett is nagyon komoly energiáfordítást igénylő képzési forma. Ahogy írtam a bevezetőben, számos egyeztetést igényel és egy-egy hallgató bekapcsolódása után is folyamatos kommunikációt: támogatást a hallgató felé, támogatást az intézmény felé. Erre nincs mindenhol elkötelezett, vagy szabad oktatói kapacitás. További nehézséget okozhat, melyről a mérnökképzésben oktató kollégák számoltak be, hogy a folyamatos kapcsolattartás, illetve az intenzívebb gyakorlatban résztvevő hallgató által az órákon az elméleti képzés hiányosságai, negatívumai is könnyebben felszínre kerülhetnek. Ez feszültségeket eredményezhet az elméleti oktatók körében, s pluszforrás hiányában nem feltétlenül a megoldás felé terelheti a közreműködőket.

Az itt felsorolt ellenérvek közül talán a hallgatói leterheltség és az *általános* szociális munkás vélt kompetenciája hangzott el legtöbbször a hazai bevezetést körülölelő vitákban. A

¹ A Duális Képzési Tanács nem rögzíti egyértelműen az egy gyakorlóhely elvét. A hozzáférhető dokumentumok (pld. A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve, 2019) azonban egyértelműen leírják, hogy az elméleti képzés óraszámának a 75%-val megegyező mértékű gyakorlati óraszámot kell biztosítani. Ezt a későbbiekben tovább részletezi: kifejti, hogy ezt az elvárást félévente minimum 9,75 hét gyakorlattal lehet teljesíteni. Ezen óramennyiség elérése érdekében az egy hallgató – egy partnerintézmény elv érvényesítése a célszerű.

hallgatónak más dolga is van, nem csak tanulni és dolgozni (ez mindenképpen igaz!), illetve az egy intézményhez való kötődés lehetlenné teszi a kívánatos sokrétű tudások és tapasztalatok megszerzését.

A szegedi tapasztalatok

A Szegedi Tudományegyetemen a fenti ellenérvek ismerete mellett is megkezdtek a duális képzés kidolgozását, engedélyeztetését és a 2018/2019. tanévben megkezdtek duális tanulmányaikat az akkor első éves hallgatók. Azóta újabb két évfolyam számára nyílt meg ez a lehetőség, s jelenleg 10 hallgatóknak van duális szerződése. Az itt közölt tapasztalatok a velük és a területi intézményekkel való közös munka eredménye².

A tanulmány következő részében a duális gyakorlat folyamatát és az egyes lépések során megélt tapasztalatokat ismertetem. Egy-egy hallgatói szerződést számos intézményközi egyeztetés előz meg:

- 1) Mivel a duális képzés a szociális területen még meglehetősen új, ezért minden esetben a felsőoktatási intézmény kezdeményez. A meglévő intézményi kapcsolatai közül, vagy azokon túl felkeresi azon területi intézményeket, melyek vonatkozásában magas színvonalú szakmai munkáról van ismerete. Mivel a duális szerződésben nem javasolt az intézményváltás, ezért (is) különösen fontos, hogy a partnerintézményben szakmailag elismert módszertani programok mentén végezzék a szociális munkát. A felkeresést tehát először is a jó gyakorlatok feltérképezése előzi meg. Tanszéki brain storming, területi partnerekkel való ötletelés segítheti ezt a lépést.
- 2) A területi partner felkeresését követően számos egyeztetésre kerül sor: általános tájékoztató a duális képzésről, a munkaviszonyra vonatkozó kérdések (munkaidő-beosztás, a hallgató bérezése, elszámolható költségek, szabadság, vizsgaidőszak), mentorálás, röghöz kötöttség. Ezt követően mindegyik intézmény számol és egyeztet a fenntartóval: kikalkulálható-e a hallgató bére, meg tudják-e oldani a mentor hallgató által lekötött idejének plusz munkaerőigényét, tudnak-e a mentornak plusz juttatást nyújtani. Minden esetben több ízben találkoztunk személyesen: intézménylátogatás, módszertani alapok megbeszélése, misszió–értékrend megvitatása mindig szükséges. A hallgató több évre az adott intézménybe kerül, s szeretnénk a szociális területen is működő jó gyakorlatok átadását segíteni. Volt, akit gátolt a röghöz kötés tilalma, de volt, akit nem: „*Nem baj, tudom, hogy neveltem az országnak egy jó szakembert!*” – említette az egyik intézményvezető.

Ez idő alatt is szereztünk pozitív tapasztalatokat: a szükséges költségvetést az egyik kistérségi intézmény vezetője az ellátott települések képviselő-testületeitől „kalapozta össze”, így egy hallgató éves bére nem egy, hanem 6 településre hárult, ami már mindenki számára vállalható mértékű volt.

² A tanulmány megírásához szükséges duális tapasztalatok nem születhettek volna meg Dr. Vida Anikó áldozatos munkája nélkül. Rengeteg adminisztratív és tartalmi munkája mellett figyel a partnerekre, a hallgatókra és az oktató kollégákra is, köszönet érte.

- 3) A költségvetési keretek megalkotásával párhuzamosan zajlik a képzési tartalom egyeztetése.³ Ahogy arra később is utalok, a hallgató fejlődését szolgáló duális partnerintézmény nem egy ellátási profillal rendelkezik. Egyrészt a különböző problématípusokra kidolgozható sokféle segítő stratégia és módszer begyakorlása okán, másrészt a különböző komplexitású feladatok szükségessége miatt is az ún. integrált intézmények a legalkalmasabbak a duális képzésre. A hallgatók, más képzési területhez hasonlóan, legkésőbb a felsőoktatási tanulmányaik 2. szemeszterében megkezdik a duális képzést. Ekkor, nem nehéz belátni, még minden ismeretnek híján vannak. A hallgató még semmilyen módszertani ismerettel nem rendelkezik, s még elméleti szinten sem birtokolja a társadalmi problémák komplex értelmezéséhez szükséges ismereti bázist. Ugyanakkor képes megfigyelni, asszisztálni számos tevékenységhez, s ami a duális képzési forma egyik deklarált célkitűzése: ismerkedik a szervezettel, az adott szervezeti kultúrával és elindul a munkavállalói készségek elsajátításának az útján. A terep – és felsőoktatási intézmény között megszületett szerződéshez a félévekre lebontott képzési program kidolgozása kapcsolódik, majd az engedélyeztetési eljárások. A képzési program kidolgozása a korábbi és hagyományos gyakorlatok okán, a legtöbb intézményben nem alap nélküli. Ugyanakkor a teljes képzésben való aktív szerepvállalás más színezetet kölcsönöz az együttműködésnek és a felelősségvállalás más mértékét helyezi a területi partnerekre is. Hangsúlyosabban figyelnek a fokozatosságra, az elméleti ismeretekhez történő lehetséges igazításra. A képzési programot féléves bontásban szükséges engedélyeztetni, de eddigi tapasztalataink szerint a hetekre megfogalmazott célok és képzési tervek nyújtanak jó alapot a gyakorlathoz.
- 4) Hazánkban mind a felsőoktatási intézménynek, mind a területi partnerintézményeknek engedéllyel kell rendelkezniük duális képzés indítására vonatkozóan. Ennek birtokában engedélyeztethető az Oktatási Hivatalnál az adott együttműködési megállapodás és a duális gyakorlat félévekre bontott képzési programja. Az együttműködési megállapodás tartalmazza a gyakorlati intézmény részéről vállalható hallgatói létszámot. A legtöbb területi partner, az ismert forrásszükségéből eredően, 1 – 2 hallgatót szokott vállalni. Itt érdemes nagyobb keretlétszámot meghatározni. A magasabb hallgatói keret nem jelent kötelezettséget, a partner intézmény felvételi során dönti el, hogy alkalmaz – e valakit a jelentkezők közül, s a későbbiekben is megválhat a hallgatótól, ha elégedetlen a munkájával. Az engedélyeztetési eljárások megkezdése szempontjából fontos tudni, hogy a hallgatók csupán két időpontban léphetnek be a duális programba: az első szemeszterben szeptember végéig, vagy a második szemeszterben február végéig. Ezt követően a hallgatóknak nincs módjuk a duális képzési formára jelentkezni.
- 5) Engedélyeztetett együttműködések birtokában a területi partnerintézmény felvételt hirdet a duális gyakorlonoki helyre. A felvételi eljárást az elméleti képzőintézménytől függetlenül, saját protokollja szerint szervezi meg. Ez „igazi” állásinterjú a legtöbbször: helyzetgyakorlat, motivációs kérdések, feladatok, tesztek. Már önmagában ennek megélése is pozitív tapasztalat volt hallgatóink számára. Nem mindenkinek sikerült a

³ Az egyeztetés – megbeszélés fontosságát jelzi a Duális Képzési Tanács által használt megnevezés is: Egyeztetett Duális Képzési Program (EDKP).

„vagyott” intézménybe bejutni, de kipróbálták magukat még egy viszonylag biztonságos környezetben.

- 6) Sikeres felvételi után újabb szerződés kötöttek: a területi intézmény és a hallgató között, mely általában független a felsőoktatási intézménytől. Általában, de nem mindig. Ismert olyan gyakorlat, melyben a területi intézmény a hallgatói szerződés fenntartását többek között a hallgató felsőoktatási tanulmányi átlagától teszi függővé. Mivel a duális képzés egy opcionálisan választható forma a hallgató számára, így a szerződésből ő maga is kiléphet a felsőoktatási tanulmányainak a befejezése előtt, illetve a partnerintézmény is megszüntetheti a hallgatóval kötött munkaszerződést. A felsőoktatási és a területi intézmény közötti információáramlást szabályozhatja a hallgatói szerződés is: kitérhet például arra, hogy a hallgató tanulmányaival kapcsolatban a felsőoktatási intézmény milyen feltételekkel adhat ki információt. Szerencsétlen tapasztalat alapján most azt látjuk, hogy érdemes már a hallgatói szerződésben rögzíteni a hallgató hozzájárulását ahhoz, hogy a két képzőintézmény egymást tájékoztatja a hallgató tanulmányi/gyakorlati előrehaladásáról.

A hallgató sikeres felvételje után megkezdődik a duális képzés, mely ütemezésére két modell ismert hazánkban. Az ún. győri programban a duális képzésbe belépő hallgatók a szorgalmi időszak alatt is már elkezdnek dolgozni a területi partnernél: általában délutánonként, vagy a hét egy-egy napján. Ennek eredményeként munkaterhelése egyenletesebb lesz. Nehézségként említik, hogy előfordulhat a duális és nem duális hallgatók elméleti képzési programjának lehetséges ütközése, illetve a hétközi beosztás kifejezetten alacsony kontaktóraszámú elméleti képzést feltételez. A másik modell Kecskeméthez (mérnökképzés, Mercedes gyár) köthető. A kecskeméti modellben a szorgalmi időszak és a vállalati/gyakorlati időszak határozottan elkülönül egymástól. A duális és nem duális hallgatók együtt vesznek részt az akadémiai oktatásban. A különbség a szorgalmi időszak után jelentkezik. Ennek végén a duális hallgatók megkezdik területi munkájukat (az első szemesztertől kezdve napi 8 órában), s közben vizsgáznak. Téli és nyári szünetük alatt is dolgoznak, sőt a szociális munka képzési programjában lévő összefüggő egy szemeszteres gyakorlat teljes idején is. Ez intenzívebb munkavégzést jelent, ugyanakkor a szorgalmi időszakban az egyetemisták életét élheti a hallgató, más megfogalmazásban: teljes felsőoktatási élményben részesül (lásd: A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve). Munkavégzésének idejére időarányos szabadság is jár. Több partnerintézmény egyénileg további szabadnapot ad a hallgatónak a vizsgák idejére, de ez nem kötelező. A nyári szabadságok ideje növelhető, amennyiben a hallgató a szorgalmi időszak alatt is dolgozik: hétvégén, vagy tavaszi szünetben. Mivel a szociális ellátórendszerben számos intézmény nyújt bentlakásos szolgáltatást is, a hallgató hétvégi munkavállalását támogatni szokták.

Fontos hangsúlyozni, hogy a hallgatói szerződés megkötése után a kapcsolat a két intézmény között nem szakad meg, hanem – és meglátásom szerint ez lesz az egyik fő előnye ennek a képzési formának – még intenzívebbé válik. Mire irányul a két intézmény folyamatos kapcsolattartása:

- a) kérdések merülhetnek fel a már elfogadott képzési tartalommal kapcsolatban: mi várható el a hallgatótól, milyen elméleti, módszertani tudásokat birtokolhat, későbbiekben (menet közben) igazítható-e a képzési program?
- b) kérdések adódhatnak a hallgató szakmai szocializációjának a támogatásával kapcsolatban. A hallgató szupervízióját ki biztosítja: számos partnerintézmény hetente értékeli a hallgató munkáját, s egy-egy félév végén összegző vizsgán kell bemutatni az adott félévhez kapcsolható ismeretek és készségek elsajátítását, prezentálnia szükséges segítő tevékenységeket (pld. csoportvezetés); az értékelő és/vagy más intézményi szereplő legyen a szupervízor? Legyen-e közös vizsga a duális gyakorlattal kapcsolatban? Egyetemi oktató milyen módon és milyen felületeken kapcsolódhat be a hallgató támogatásába? Mi történik a lemorzsolódó hallgatókkal?
- c) felhasználói igények merülhetnek fel a területi partner részéről: bár előzetesen egyeztetik a hallgatótól elvárható tudásokat, de időközben felmerülhet, hogy a felsőoktatási intézmény nem készíti fel a hallgatót valamilyen módszer ismeretére vagy elméleti tudásra, ezt hogyan lehet pótolni?

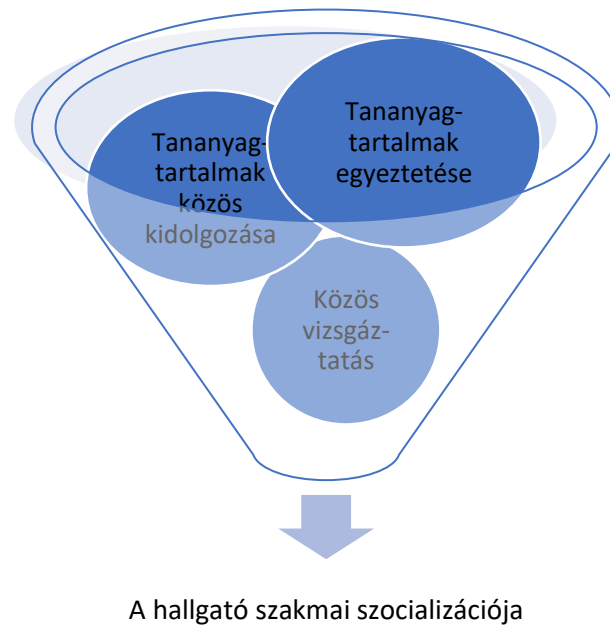
Látható, ezek a kérdések nem válaszolhatóak meg az első szemeszter alatt, többségük az együttműködés folyamatában keletkezik, éppen ezért nélkülözhetetlen az intenzív kapcsolattartás. Ez egyrészt kontaktszemélyek segítségével történik, másrészt – és ezt pozitív tapasztalatunk alapján javasoljuk is – mindhárom közreműködő partner rendszeres találkozása révén. Ezen tematizált fórumok teret adnak a területi érvek, érdekek, képzési nehézségek ismertetésére, a hallgatóknak arra, hogy egymás gyakorlati tapasztalatait is megismerjék, illetve a felsőoktatási intézmény is első kézből értesülhet a speciális gyakorlati program működőképességéről vagy nehézségeiről.

A felsőoktatási és a területi intézmények között tehát egy intenzívebb együttműködés indul el. Mivel a szociális munka oktatásában a felsőoktatási és területi képzőintézmények közötti kooperáció a kezdetek óta jelen van, ezt nem feltétlenül gondoljuk új elemnek. Azonban az egy-egy hallgatóhoz kötött, személyre szabott heti lebontású duális képzési programok révén mind az elméleti, s mind a területi tananyagtartalmak lényegesen transzparensbé válnak, a kooperáció új rétegekkel bővíthet. Míg korábban általában egy tanévben néhány alkalommal, esetleges reflexiókkal társult statikus információátadás történt az akadémiai, illetve a praxis partnerek részéről, addig a duális programban az extra feladatokat vállaló hallgató támogatása oly mértékű felhívó jelleggel bír, hogy mindkét fél határozottabb és konkrétabb tartalmú kooperáció igényével lép fel. Az együttműködés intenzitása tehát mélyül, s újabb felületeken kapcsolódnak egymáshoz a szakma oktatói.

Az extra terhelést vállaló hallgató felé irányuló természetes támogatási törekvés mellett fontos tényező az, hogy a duális programban nem egy félévben, vagy két-három hét gyakorlati időben gondolkodunk. A duális képzés egy teljes képzési időt ölel fel, azaz 6–7 szemesztert, s ezt a teljes képzési időt tervezzük. Az egyes hetek és félévek egymásra épülése az egy érintett hallgató által sokkal érzékelhetőbbé válik. A területi partner ebből eredően is nagyon magas szinten vállal felelősséget a hallgató szakmai szocializációjáért. Az akadémiai és a gyakorlati partner folyamatos egyeztetések révén igazítja a gyakorlati programot az adott hallgató személyes és már kialakulóban lévő szakmai készségeihez.

Az alábbi két ábrán a korábbi, „hagyományos”, illetve a duális programban kínált együttműködési potenciálokat mutatom be.

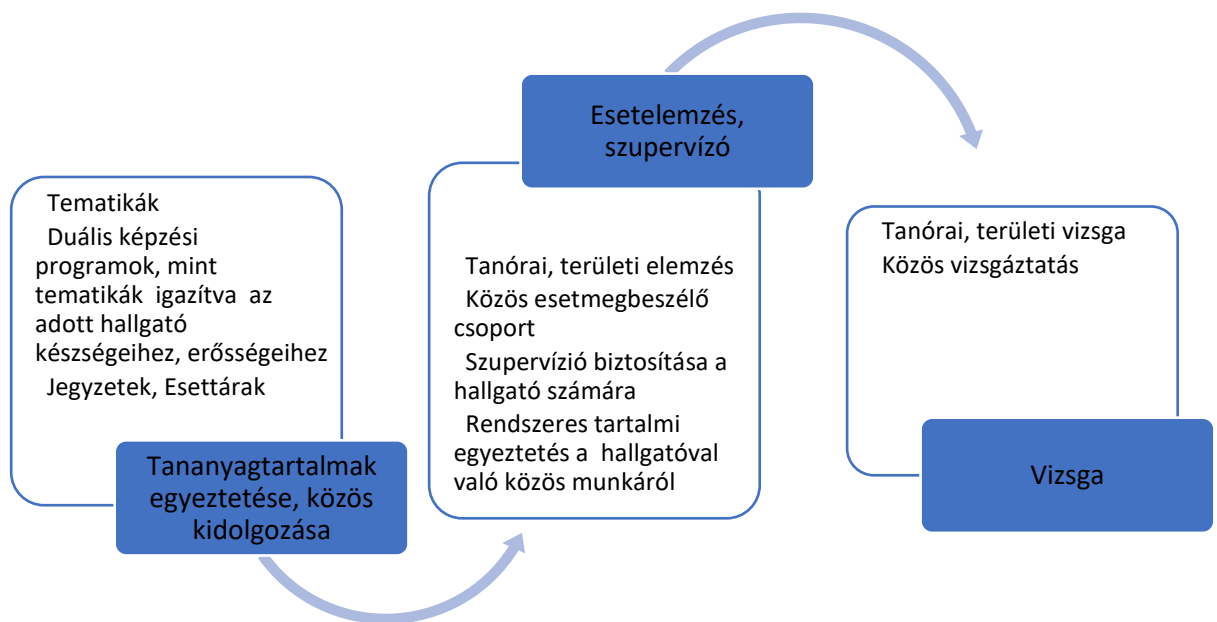
1. ábra Az akadémiai és területi partnerek hagyományos együttműködése



Az ábra azt kívánja bemutatni, hogy a hallgató szakmai szocializációját támogató szereplők együttműködése, bár lehet nagyon baráti, tartalmában általában a gyakorlat két végpontján valósul meg: a tananyag-tartalmak kidolgozásakor a gyakorlat kezdetén, illetve a tanulmányokat befejező vizsgáztatáskor. A tananyag-tartalmak/tematikák egyeztetése sokrétű lehet: a felszínes egyeztetésétől a fogalmi, módszertani megbeszélésekig, mely utóbbi akár rendszeres és szisztematikus képzésfejlesztés alapját is képezheti. Társulhat még hozzá közös tananyag-tartalom kidolgozás, szintén a kooperáció sokféleségével. Azonban, ha a tananyag-tartalmak egyeztetése nem kíséri végig a teljes képzési időt és azon belül az összes szociális munka módszertani tárgyát, akkor ebben a „folyamatban” a hallgatóra hárul az integráció. S ez nem kis feladat annak ismeretében, hogy a szociális munka terminológiája és kutatási háttere nem nevezhető stabilnak.

Ehhez képest a duális képzési programban minden félévben és minden módszertani tárgy esetében elvárt az együttműködés. Egyrészt, a Duális Képzési Tanács felé megküldendő, félévekre lebontott képzési programnak is így van értelme, másrészt a duális képzés tényleges elindulásakor számos kérdés keletkezik mindegyik szereplő részéről, melyek csak a tartalomra irányuló, intenzív egyeztetések útján válaszolhatóak meg. Így a duális gyakorlat esetében az egyeztetések már nem csak a képzés kezdő, illetve záró fázisában lesznek jelen, hanem folyamatosan.

2. ábra Az akadémiai és területi partnerek új típusú együttműködése a duális programban

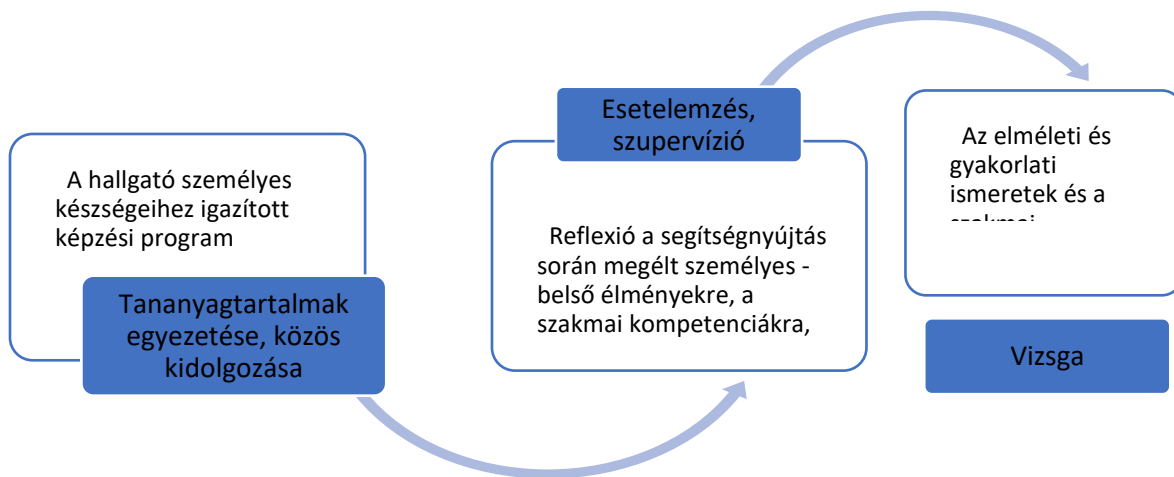


Látható, hogy a duális képzési program eredményes gondozásának a folyamata, összevetve a „hagyományos” képzési programmal, lényegesen sűrűbb találkozásokat feltételez és szisztematikusabb. Az egyes lépések spirális jelleggel egymásra épülnek, az egyik szakasz alapossága és eredményessége feltételezi a következő szakasz elindulását. A rendszeresen egyeztetett tematikák, a hallgató haladásáról szóló megbeszélések, vizsga és esetfeldolgozó platformok nélkül a duális hallgató, vagy a területi mentor „kiesik” a rendszerből. A folyamatos kommunikáció, kérdezés, reflexió nélkülözhetetlen eleme a duális programnak.

A folyamatos egyeztetés magában foglalja a duális képzési program közös kidolgozását és – a hallgató szakmai munkájának támogatásával, a közös szupervízió biztosításával – a közös esetelemzést is. A hallgató által hozott gyakorlati esetek elemzése természetes és integráns részét képezi az elméleti oktatásnak. Ez kiegészülhet tehát közös szupervízióval, biztosítva a harmonikus, tartalmában valóban egymásra épülő módszertani oktatást.

Ebben a folyamatban a hallgató már a képzési program, a félévekre lebontott tematikák kidolgozásakor is meghatározó szereppel bír: ha közvetlenül nem is formálja azt, személyiségére megismert készségeire reflektálnak az oktatók. Az elméleti órákra hozott esetbemutatók és elemzések révén már „szakértőként” van jelen társai között, mely szakértői tudásának határozott megmutatására a gyakorlati vizsgák során is különösen nagy szükség van. A közös szupervízió, illetve majd a közös vizsga alkalmával „mintha” partnerek közötti párbeszéd lehet, megerősítve a hallgató szakmai identitását.

3. számú ábra a hallgató szakmai szocializációjáról a duális programban



A két oktatási ágens közötti szisztematikus találkozások és a hallgató fejlődése irányába ható intenzív elköteleződés direkt és non-direktív módon is a kialakuló/leendő szakember figyelmét önmaga felé irányítja. Saját magának is fontos lesz szakmai készségeinek fejlődése, a készségeiről és a teljesítményéről való eredményes kommunikáció. Megtanul figyelni önmagára, belső világára, annak különböző helyzetekben való változásaira. A mindennapok során megtapasztalja, hogy dilemmáit érdemes megosztania a munkatársaival, mentorával, kérdeznie kell, különben nem boldogul a kliensekkel való együttműködésben, nehézségeire megoldást kell találnia. Ebben az intenzív figyelemben tudatosan is fejleszti képességeit, illetve azok szinte „észrevétlenül” is erősödnek, magabiztosabbá válnak.

Kérdésünk azonban még a fentiek mellett is érvényes lehet: jó-e a duális képzési forma a szociális munkában? Az alábbiakban táblázatba foglaltam a duális képzés előnyeit és hátrányait olyan módon, hogy a tanulmány elején ismertetett motívumok után feltüntettem a szegedi tapasztalatokat is. Ez utóbbiakat sárga színnel jelöltem.

1. számú táblázat

| Területi partnerintézmény számára megélt előnyök/hátrányok | Előnyök | Hátrányok |
|--|---|--|
| | Gyakornok hasznos segítség lehet az intézményben. | Munkabér fizetési kötelezettség a képzési időtartam teljes hosszára. |
| | A gyakornok elköteleződik az intézmény felé és az oklevél megszerzése után ott szeretne maradni munkavállalóként. | A gyakornokot segítő mentor munkaideje csak részben fordítódik közvetlenül a munkahelyi célok megvalósítására. |
| | Valós, több éves tapasztalattal rendelkező „pályakezdőt” alkalmazhat, akinek komoly helyismerete van. | |
| | A felsőoktatási intézménnyel való folyamatos kapcsolat fejlesztően hathat az intézmény belső protokolljaira, módszertanára. | |

| Hallgató számára megélt előnyök/hátrányok | Előnyök | Hátrányok |
|---|--|---|
| | Jelentős gyakorlati tapasztalat. | Terhelés, az időmenedzsment nehézsége. |
| | A szakmai skilllek mellett helyismeretet szerez az adott intézmény és annak kapcsolataival vonatkozásában. | Csak a szerződött partnerintézményben dolgozhat, más területi intézményben nem tölthet gyakorlatot. |
| | Általában a diákmunkával megszerezhető jövedelemmel megegyező összegű bevételre tesz szert, ráadásul azokban a hónapokban is, amikor csak elméleti képzésben vesz részt. | |
| | Megtanulja az időgazdálkodást. | |
| | A területi tapasztalatok és ismeretek javítják az elméleti számonkérésen nyújtandó teljesítményét. | |
| Szisztematikusan támogatott szakmai szocializáció, erősebb szakmai identitás. | | |

| Felsőoktatási intézmény számára megélt előnyök/hátrányok | Előnyök | Hátrányok |
|--|--|---|
| | A felvételizők számára vonzó lehet a duális képzés lehetősége. | Oktatók további leterheltsége. |
| | A duális hallgató felkészültsége hűzőerő lehet a többi hallgató teljesítményére. | Könnyebben felszínre kerülhetnek az elméleti képzés hiányosságai. |
| | Javul a területi intézményekkel való kapcsolat. | Ha nem azonosul az egész tanszék a duális képzéssel, akkor a plusz feladat csak egy-két oktatóra hárul. |
| Folyamatos képzésfejlesztést eredményez, valós munkaerőpiaci igények jelennek meg. | | |

Személyes elkötelezettségem már biztosan érzékelhető, de az itt összefoglalt érvrendszerből talán mások számára is látható: a duális képzés számos előnyt hordoz magában, érdemes rá energiát áldozni.

Végül, nézzük meg, hogy a közvetlen érintett feleken túl, mit nyújthat egy erejét vesztett, az esetmunka gyakorlatából ismert helyzethez hasonlítva – egy kilakoltatás előtt álló – szakma számára?

Összegzés, következtetések

Hazánkban a társadalmi felelősségvállalás, a szolidaritás nem hivatkozható értékbázis. Ahogy arra Sik és munkatársai rámutatnak (2020), a posztmodern társadalmakban a jóléti állam alapját

biztosító szolidaritás eszméje megrendült, elbizonytalanítva az állami ellátórendszerek értékbázisát. A politikai és társadalmi hatalom az érdemesség vizsgálatát kínálja kizárólagos döntéshozatali alapnak, mellőzve az egyedi és közösségi életutak árnyalt értelmezését, annak megértését, hogy az egyenlőtlenségek újratermelődéséből és felerősödéséből leküzdhetetlen akadályok származnak. Mindezen kihívásokat sajnálatos módon felerősítő közbeszéd totálisan az egyéni felelősség kérdésévé teszi az egyéni boldogulást. Az ilyen módon meghatározott közgondolkodás teljes mértékben elzárja az integrációs utakat, lehetőségeket. Ebben a szűkre szabott térben a szociális munka nincs tárgyalási pozícióban. Az általa képviselt társadalmi csoportokat a politika által erősen irányított és kontrollált közvélemény érdemtelennek minősíti. Ha sorra vesszük mindazokat a problémákat, nehézségeket, melyek alapján valaki a szociális ellátórendszer szolgáltatásait igénybe veszi, akkor láthatóvá válik, hogy már a felső középosztállyal sincs találkozási pontunk. A kötelezett kliensekkel dolgozó gyermekvédelmi ellátórendszerbe nem kerül be középosztálybeli család, hiszen ők nem kaphatják meg a „nem jó szülő” címkéjét (lásd. az agárdi tragédiát). „Természetesen” a krízisellátás, hajléktalan ellátás is csak a végtelenül kiszolgáltatott és a legtöbb esetben örökölt hátrányokat hordozó egyénekekkel találkozik. S ezek mellett van néhány terület, mely határozottan kapcsolódva az egészségügyi intézményrendszerhez, magán intézményrendszert is képes volt kiépíteni, úgy, mint az idős-, fogyatékos-, szenvedélybeteg- és a pszichiátriai betegek ellátása. Az itt megjelenő magán, és alapítványi intézményi formák az alacsony státuszúaktól „kellően szegregált” formában valósulnak meg, szegregálva a szociális munka képviselőit és értékeit is.

Úgy tűnik tehát, hogy az elmúlt évtizedekben a szociális munka elveszítette az érdekérvényesítéshez szükséges társadalmi értékbázist és mind a döntéshozók, mind a szélesebb társadalmi rétegek irányába „járható” kommunikációs útvonalat.

Az érdekeink jól artikulált kifejezése és hallhatóvá tétele, a szakma újra pozicionálása közös feladatunk. A felsőoktatási és területi partnerek együtt szükséges, hogy gondolkodjanak és lépjenek. Közösen a hallgatókkal is. Hiszen a hallgatók érintettsége különösen erős: saját szakmai fejlődésük és lehetőségeik kiterjesztése okán ők a változás egyik meghatározó érdekeltjei.

A duális képzésben egy új generáció fejlődik. Ahogy fentebb próbáltam bemutatni, a heti/féléves visszacsatolások nyomán erősödő önreflexió szisztematikusabb szakmai szocializációt és tudatosabb módszertani fejlődést eredményez. Tevékenységeikben nem a napi kényszerek szülte szokásjog, hanem a szakmai indokoltság lesz mérvadó. Ők a folyamatos intenzív elvárásoknak való megfelelés okán is, büszkék magukra, büszkék arra, hogy szociális munkások.

A képzési folyamatban, a szakmai szocializációban nem csak a hallgató figyel önmagára, hanem az őt segítő oktató és mentor is. A duális együttműködésben kialakult és folyamatosan fenntartott szoros együttműködésben sem az elméleti, sem a gyakorlati oktató nem teszi, nem teheti meg, hogy esetleges döntéseket hozzon, hogy a hallgató számára ne szakmailag megalapozott és kiforrott magyarázatokkal igazolja cselekvéseit. Ebben a helyzetben a tudatosság és a transzparencia elvárt. A duális képzésben tehát mind a felsőoktatási, mind a területi partnerek módszertani tudatossága erősödik, s a folyamatos párbeszéd eredményeként mindez visszahat és beépül az oktatásba.

Az erősödő tudatosság jótékony hatással lesz mind az egységes terminológia kialakulására, mind a szakmai identitás erősödésére. Egy identitásában, módszertani felkészültségében megerősödött szakma a költséghatékonyságot, vagy az eredményességet is feltáró kutatási adatok segítségével már biztató alappal kezdi meg az önmaga elismerésére és a megfelelő feltételek biztosítására irányuló társadalmi kommunikációt.

Felhasznált irodalmak jegyzéke

A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve A DKT által elfogadott dokumentum 2019. szeptember 24., letöltve a https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/felsooktatas/dualis_kepzes/A_Felsofoku_Dualis_Kepzes_Feher_Konyve.pdf oldalról, letöltés dátuma: 2021. március 09.

Budai István: Dinamikus egyensúlyok víziója és lehetősége a szociális munkás képzésben I – II. in: Esély 2019/3–4.

Gessler, Michael – Peters, Susanne: Implementation of Dual Training Programmes through the Development of Boundary Objects: A Case Study in: Educar 2017, vol. 53/2 letöltve a <http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.862> oldalról, letöltés napja, 2020. december 1.

Graf, Lukas Work-based higher education programmes in Germany and the US: Comparing multi-actor corporatist governance in higher education, Policy and Society, 36:1, 2017. letöltve a <http://dx.doi.org/10.1080/14494035.2017.1278872>, letöltés napja, 2020. december 1.

Hesser, Wilfried: Implementation of a dual system of higher education within foreign universities and enterprises, Helmut Schmidt University, Hamburg, 2018. letöltve a https://edoc.sub.uni-hamburg.de/hsu/volltexte/2018/3197/pdf/Duale_Hochschulausbildung_ENG_N_180605.pdf letöltés napja, 2020. december 1.

A Magyarországi Szociális Szakemberek Képzéséért Egyesület álláspontja a duális képzésről a felsőfokú szociális képzésekbe 2015. in: Párbeszéd 2017/4 letöltve a <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/article/view/5933/5545> oldalról, letöltés időpontja: 2020. október 03.

Németh László: Hova jutott a szociális szakma a rendszerváltástól napjainkig? in: Esély 2014/3

Sik Domonkos: A szociális munka lehetősége a késő modernitásban 2. – Nem szándékolt következmények és azok kezelése in: Esély 2017/5.

Sik Domonkos – Nyilas Mihály – Rácz Andrea – Szécsi Judit – Takács Erzsébet – Zakariás Ildikó: Kontingens szolidaritás – elemzési szempontok a késő modern segítési interakciók vizsgálatához 1–2. rész, in: Esély 2019/4, 2020/1.