

A NŐK ÉS FÉRFIAK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK ELŐSEGÍTÉSE A FELNŐTTKÉPZÉSBEN

Kézikönyv

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés
magyarországi projektjeinek képzési
tapasztalatai

A nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítése a felnőttképzésben

Kézikönyv

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés
magyarországi projektjeinek képzési
tapasztalatai

Békéscsaba, 2008

Felelős kiadó: Márkus János – H/003 EQUAL projekt

Összeállította: dr. Borbély Szilvia

A kiadvány megjelenését az EQUAL Községi Kezdeményezés
keretében az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozta.

ISBN-szám: 978-963-06-4688-8

Békéscsaba, 2008

A nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítése a felnőttképzésben

Kézikönyv

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés
magyarországi projektjeinek képzési
tapasztalatai

TARTALOM

	Bevezetés	8
1.	Áttekintés a nők képzésről	11
	1.1. A gender érzékeny képzés fogalma és területei	12
	1.2. A leány- és nőképzés története	14
	1.3. A nők képzésének specifikumai	15
	1.3.1. A képzések és továbbképzések nemi különbözőségei	16
	1.4. Egy jó példa: NOWA, Regionális Női Képző Központ	20
	1.5. Húsz hazai EQUAL projekt összesített képzési eredményei	22
2.	Munkahely megtartó képzések. Minták a kisgyermekes nők munkaerő-piaci visszatérését segítő képzésekre	29
	2.1. „Újra eséllyel” és az „Esély Bölcsődéje”	33
	– EQUAL projektek munkahely megtartó képzéssel	
	2.2. Az igények és szükségletek felmérésének módszertana	34
	2.2.1. Minőségi elemek felmérése	34
	2.2.2. Mennyiségi elemek felmérése	36
	2.2.3. A szükségletfelmérés gyakorlati lépései az „Újra eséllyel” projektben	36
	2.2.4. Szükségletfelmérés „Az esély bölcsődéje” projektben	38
	2.3. Képzettek, képzők és mentorok. Kiválasztási módszerek	40
	2.3.1. Képzésben részesülők	40
	2.3.2. Gyakorlati lépések a képzésben részesülők kiválasztására az „Újra eséllyel” projekt során	41
	2.3.3. Többkörös kiválasztás „Az esély bölcsődéje” projekt során	42
	2.3.4. Képzők	42
	2.3.5. Mentorok	43
	2.4. A képzési tananyag	44
	2.4.1. Tananyag-minősítés és továbbképzési pontok	46
	2.4.2. Tananyag és tanmenet „Az esély bölcsődéje” projektben	46
	2.5. A képzés	46
	2.6. Képzéshez kapcsolódó és a képzés utáni szolgáltatások	51
	2.6.1. Képzéshez kapcsolódó egyéb szolgáltatások	51
	2.6.2. Mentorálás „Az esély bölcsődéje” projekt során	52
	2.6.3. Adaptációs gyakorlatok és mentorálás az „Újra eséllyel” projektben	53
	2.7. Eredményesség, konklúziók	53
3.	A nemi esélyegyenlőség érvényesítését elősegítő képzések	57
	3.1. A feldolgozott példák („Inspirál”, „Nő az Esély!” és „Modellértékű Nőtámogató Rendszer”)	58
	3.2. Szükségletfelmérés	61
	3.2.1. Helyzetfeltárás: nemi sztereotípiák	62
	3.2.2. Többszörösen hátrányos helyzetű települések, kistérségek	63
	3.2.3. Mi kell a munka és családi élet összehangolásához?	64
	3.2.4. Otthon Szolgáltatások: néhány eset	64
	3.3. Kit és mire képeznek?	65
	3.3.1. Gyakorlati lépések a célcsoporttagok kiválasztására az „Inspirál” minta alapján	66
	3.3.2. Képzettek kiválasztása az Otthon Szolgáltatásokhoz	67
	3.4. Kik a képzők?	68
	3.5. A képzési tematika	68
	3.5.1. DACUM (Develop a Curriculum) tanterv-fejlesztési módszer	68
	3.5.2. Egyéni képzési tervek	69
	3.5.3. Moduláris szakképzés	70
	3.5.4. Sajátos jellegű képzések	70
	3.5.5. „Nő az esély”: alapképzési tematikák	71
	3.5.6. „Nő az esély”: Speciális képzések tematikái	72
	3.5.7. Otthon Szolgáltatók képzési tematikája	73
	3.6. Képzéshez kapcsolódó pszicho-szociális támogatások és mentorálás	74
	3.6.1. Kulcsképessegek fejlesztése és pszicho-szociális támogatás	75
	3.6.2. A „Nő az esély” mentorálási tevékenysége	75
	3.7. Mérhető és nem mérhető eredményesség	75



4.	Segédletek a felhasználóknak	79
4.1.	Képzési melléklet	80
4.1.1.	DACUM tantervfejlesztési módszer	80
4.1.2.	Képzési modulok az „Újra eséllyel” projektben	81
4.1.3.	„Az esély bölcsődéje”: tananyag és tanmenet	82
4.1.4.	„Nő az esély”: képzési tematika	83
4.1.5.	Az Otthon Szolgáltatók képzési tematika	88
4.2.	Kérdőívek	92
4.2.1.	„Az Esély bölcsődéje”: kérdőív az alapfelméréshez	92
4.2.2.	„Az Esély bölcsődéje”: kérdések a szükséglet-felméréséhez	94
4.2.3.	„Újra eséllyel”: elégedettség felmérő kérdőív	95
4.2.4.	„Inspirál” projekt: Kérdőíves lekérdezések és felmérések	95
4.2.4.1.	Előzetes hallgatói igényfelmérés	96
4.2.4.2.	Személyiségfelmérés az „Inspirál” projektnél	101
4.2.4.3.	Pályaorientációs érdeklődési kérdőív	102
4.2.4.4.	Képességek: mit tudok csinálni? Mire vagyok képes?	106
4.2.5.	„Modellértékű NőTámogató Rendszer: Munkaerő-piaci kérdőív	108
5.	Mellékletek	117
	Az iskolarendszeren kívüli képzésre vonatkozó legfontosabb jogszabályok	118
	Mit kell tudni az Országos Képzési Jegyzékről (OKJ)?	119
6.	Függelék	125
6.1.	„Az esély bölcsődéje” szükségletfelmérése: A kisgyermekes anyák helyzete Békés megyében (2006)	126
6.2.	NőTámogató Kártya modell”, kérdőíves felmérés elemzése (2005)	132
6.3.	Az „Újra eséllyel” projekt hatáselemzése (2007)	139
7.	Bibliográfia	151
	Magyar nyelvű szakirodalom	152
	Idegen nyelvű szakirodalom	154
	Hasznos internet-címek	156

Bevezetés

Kiadványunk a nők és férfiak esélyegyenlőségét elősegítő képzésekhez kíván segítséget nyújtani mindazoknak, akik ilyet terveznek vagy valósítanak meg. A kézikönyv rövid történeti és elméleti bevezetőt követően ezt a célt az Európai Unióban és Magyarországon megvalósított EQUAL-projektek bemutatásán keresztül szándékszík elérni.

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és terjesztése, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkrimináció és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez. Az EQUAL által támogatott kezdeményezések az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a Társadalmi Kirekesztés Elleni Küzdelem Közösségi Stratégiái által meghatározott szakmapolitikai keretekbe illeszkednek.

Jelen kiadványban részletesen bemutatjuk öt, 2005 és 2007 között megvalósított magyarországi EQUAL-projekt, az „Újra eséllyel”, „Az esély bölcsődéje”, az „Inspirál”, a „Nő az esély” és a „Nőtámogató Modell” elnevezésű projektek képzési gyakorlatát, a képzések célcsoportját, a képzőket, kiválasztásukat, a szükségletek felmérését, a képzések gyakorlati megvalósítását, a tananyag kialakítását és tartalmát, a képzést támogató egyéb szolgáltatásokat, illetve a képzések eredményességét. Valamennyi projektnek ilyen vagy olyan formában közös célja a férfiak és nők esélyegyenlőségének, a nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtése. Jelen kézikönyv hasznosságát növeli, hogy az ismertetett képzések tematikája és módszertana nemcsak a társadalmi nemek közötti egyenlőség érvényesítésének stratégiáját (azaz a gender mainstreaminget¹) kiegészítő, azzal párhuzamosan alkalmazott eszközként használható fel, hanem minden egyéb, hasonló szakmai tartalmú képzés során is.

Miben jelentenek mást az itt leírt projektek más képzési projektekhez képest? A már említett, jól körülrhatárolt stratégiai céljukon túlmenően mindenekelőtt abban, hogy ezeket a képzéseket jól irányított szükségletfelmérések előzték meg. Ezek a szükségletfelmérések arra keresték a választ, hogy földrajzi és társadalmi értelemben egyaránt hol kell fellépni a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének elősegítése érdekében, hol és hogyan lehet és kell segíteni pl. a kisgyermekes anyáknak, hogy újra integrálódni tudjanak korábbi munkahelyükön, vagy új munkát találjanak, mire kell képezni a munka világából kiszorultakat, hol és hogyan kell segíteni a családról való gondoskodás és a munkavégzés összehangolását. A képzések irányának és konkrét tartalmának megtervezése az így összegyűjtött ismereteken alapult.

A tréningek, szakképzések tartalma azonban – legyenek azok hivatalos, az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplők, vagy nem OKJ-s képzések – univerzális, azaz nemcsak a speciális gender-szemponutú képzések során alkalmazható. (Ez nem azt jelenti, hogy az ilyen univerzális tartalmaknál ne kellene folyamatosan és minden lépésnél figyelembe venni a nők és férfiak egyenlőségét, így pl. a háztartási ismereteket oktató tankönyvek illusztrációi ne csak nőket ábrázoljanak a háztartási munkák elvégzése közben, hanem férfiakat is). A szakképesítést vagy az általános tudás növelését, illetve a készségek kialakítását célzó tananyagtartalom mellett az általunk ismertetett projektek jellemzői a kiegészítő támogatások: a képzések alatti gyermekmegőrzést segítő szolgáltatások, a célcsoport sajátos problémáin segíteni szándékozó pszichoszociális támogatások stb. A nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítését elősegítő képzésekhez fogódzót kereső olvasó jelen kézikönyvben ezekre is talál példákat.

A kézikönyv a nők és férfiak munkaerő-piaci esélyegyenlőségét elősegítő EQUAL-projektek fejlesztési partnerségei (FP-k) által felállított „Nők és férfiak közötti társadalmi esélyegyenlőség” elnevezésű tematikus hálózat egyik munkacsoportjának terméke.



Ezen kézikönyv termékfejlesztési munkáját az „Az esély bölcsődéje” elnevezésű EQUAL-projekt munkatársai koordinálták.

A kézikönyv összeállításában civil szervezetek képviselőiből álló szerkesztőbizottság és külső szakértők vettek részt:

Borbély Ferenc

(Euro-Oktaéder Szakközépiskola, EQUAL H/003 „Az esély bölcsődéje” FP, www.euro-oktaeder.hu, www.eselybolcsodeje.org);

Deák Edit

(Heim Pál Gyermekkorház, EQUAL E/004, „Újra eséllyel!” FP, www.equalnurses.hu);

Kiss Olga

(West Hungary Humán Szolgáltató Közhasznú Társaság, EQUAL H/008, „Modellértékű Nőtámogató Rendszer kiépítése ” FP, www.humankht.hu);

Pálffy József

(Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, EQUAL H/010 „Nő az esély” FP, www.noazesely.hu);

Szabó Zsóka

(Nők a Holnapért Alapítvány, EQUAL H/005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! E-Bérbarométer létrehozása” FP, www.berbarometer.hu);

Váradi György

(Matúra és Natúra Alapítvány, EQUAL H/011, „Inspirál” FP, www.natura.axelero.net).

Külső szakértők:

Dr. Borbély Szilvia

Juhász Borbála

Budapest, 2008. február 15.



1. Áttekintés a nők képzéséről

1.1. A gender-érzékeny képzés fogalma és területei

A gender mainstreaming fogalma európai uniós kontextusban először az 1997-es **Amszterdami Szerződésben jelent meg**. A gender mainstreaming elvének lényege, hogy minden egyes politikai, igazgatási lépésnek, intézkedés meghozatalakor – tervezés, bevezetés (alkalmazás), ellenőrzés és értékelés (elemzés) – figyelembe kell venni **a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség** szempontjait. Az Amszterdami Szerződés ugyan külön cikkelyben nem rendelkezik a gender-specifikus képzésről, az általános horizontális elvből következik, hogy a gender-elveket a képzés folyamatában is érvényesíteni kell, s bár a nemek közötti társadalmi egyenlőség elve a nők és a férfiak egyenlőségéről egyaránt szól, az ezzel kapcsolatos konkrét tevékenységek – egyfajta pozitív diszkrimináció gyanánt – nagyrészt a nőkre irányulnak.

Konkrétabban fogalmaz az Európai Bizottság a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőségére vonatkozó **2006–2010. évi** ütemtervében, amelyben hat prioritást határoz meg, köztük a **nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdését** a társadalomban, ezen belül pedig **az oktatásban, a képzésben és a kultúrában**. Kimondja, hogy a „**döntéshozatal során összpontosítania kell a nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdésére, már az egészen fiatal korosztály esetében is, azáltal, hogy a tanárok és a diákok számára figyelemfelkeltő képzést szerveznek, és a hagyományostól eltérő iskolai karrier vállalására ösztönzik a fiatal lányokat és fiúkat**”.



A gender-szemponrt érvényesítése a képzési folyamatban azt jelenti, hogy kellő érzékenységgel kell viseltetni a különbözőségek iránt, valamint ösztönözni és támogatni a nemek párbeszédét.

A nők képzését illetően **nincs egységes európai gyakorlat**. A specifikus nőképzést a nők vállalkozóvá válásánál, a gyermekgondozásból a munka világába visszatérni kívánó nők támogatásánál és a hátrányos helyzetűek – pl. alacsony képzettségű nők nem hagyományosan női szakmákban történő – képzésénél kell figyelembe venni. A gender-érzékeny képzéseken belül a **nő-specifikus** képzésekkel didaktikai és szervezési értelemben egyaránt kell foglalkozni.

A gender-stratégia a képzést illetően a következőket jelenti:

- a gender-kompetenciák, a tolerancia kialakítása az oktatás egész folyamatában az óvodától a felnőttképzésig;
- tudatos pályaorientáció a nem hagyományos női (és férfi) szakmák elsajátítására (szakképzéstől a felsőfokú oktatásig);
- a képzési folyamat hatékonyabbá tétele a nemek szerinti különbözőségek figyelembevételével.

Nem közvetlenül a képzés témakörébe tartoznak, de itt kell megemlíteni a **nők részére történő tanácsadásokat**. Tanácsadásokat végeznek a projektek, a képző intézmények, de a kizárólagosan családi, orvosi, jogi, munkaerőpiaci, képzési stb. tanácsadást végző folyamatosan működő tanácsadó irodák is. A képzési és egyéb életvezetési tanácsadás nehezen különíthető el egymástól, hiszen a képzésbe jutáshoz gyakran az akadályozó tényezők egész sorát kell megszüntetni (mobilitás, gyermekfelügyelet, adósságkezelés, családi munkamegosztás stb.). A tanácsadás – melynek esetében nagyon fontos a szakszerűség és az ingyenesség – megelőzheti, végigkísérheti, követheti a képzés egész folyamatát.

A nő-specifikus felnőttképzés, a munkaerőpiaci képzés elsősorban a hátrányos helyzetű nőket tekinti célcsoportjának. Ezek a nők nemritkán többszörösen hátrányos helyzetűek, alacsony iskolai végzettségűek vagy nem piacképes vég-



zettséggel rendelkeznek, illetve az iskolarendszerből korán kiléptek, a tanulástól nemcsak hogy elszoktak, hanem hozzá sem szoktak. Ezek a nők gyakran elzárt kistelepüléseken laknak, ahol az egyetlen munkalehetőség a közmunka. Több gyermeket nevelnek, esetleg családfenntartók; sokuk perifériára került családban él, marginalizációjuk többgenerációs, és félő, hogy ezt örököltik tovább, ha nem sikerül jelenlegi helyzetükből kilépni.

Bár a nő-specifikus képzések fogalmát bizonyos szolgáltatásokban, technikai-anyagi feltételek biztosításában (gyermekmegőrzés, rugalmas időbeosztás, kedvezmények juttatása stb.) szokták leginkább megragadni, a lényegét tekintve azonban a didaktikai-metodikai szempontok határozzák meg. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy minden képzésben és továbbképzésben részt vevő nő számára speciális módszerek szükségeltetnek, de ezek éppen a hátrányos helyzetű nők képzési motivációjának felkeltésében, a képzés hatékonyságának növelésében fontosak.

A nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása a képzések vonatkozásában egyebek mellett nők részére szervezett programokat jelent, amelyeknek célja, hogy a képzésekkel a nőket olyan szakmákhoz juttassa, ahol ezidáig alulreprezentáltak voltak.

A nők egyéni helyzetét és esélyeit a munkaerőpiacon – elhelyezkedési esélyeiket, valamint foglalkoztatásuk feltételeit és minőségét – a nemükből adódó hátrányos helyzet határozza meg. A nemre jellemző egyenlőtlenségek a statisztikai adatokból is megállapíthatók, ahol nem csupán a munkanélküliségtől és tartós munkanélküliségtől való érintettség adatai árulkodóak, hanem például a gyermek-megőrzési gondokból adódó kiközvetítési akadályokról utaló, a részmunkaidős foglalkoztatásra, a jövedelmi különbségekre, a munkanélküliség és a foglalkoztatás képzettségi struktúrájára, valamint a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjára utaló adatok.

A munkapiac horizontális szegmentációja éppolyan problematikus, mint a nők koncentrációja bizonyos szakmacsoportokban, ami a nők foglalkoztatási esélyeit eleve korlátozza.

Azokat a tevékenységi területeket, ahol túlteng a nők aránya, alacsony jövedelmi viszonyok, csekély karrier- és továbbképzési lehetőségek jellemzik. Sok „**női szakma**” egyúttal „**zsákutcaszakmának**” is tekinthető.

Még inkább egyértelmű a nők diszkriminációja a foglalkoztatás vertikális szegregációjában. Bár a nők képzettségi szintje jelentősen emelkedett, mégis csökken a nők aránya az egyes tevékenységi területek hierarchiájának magasabb szintjein. A munka világában a nők helyzetének strukturális rosszabbodása azon mérhető le, hogy amíg ők egyre inkább az alsó, gyengén kvalifikált szakmai szinteken koncentrálódnak, a magasabb pozíciókban férfiak dominanciája válik jellemzővé.

Ideális esetben meg lehet különböztetni a nők támogatásának **pragmatikus és stratégiai** megközelítését. A **pragmatikus nőtámogatás** az egyén oldaláról indul el, és a nők foglalkoztatási akadályainak közvetlen megszüntetését célozza meg – illetve az érintettek élethelyzetének javítását, – foglalkoztatási programok révén, illetve a gyermekgondozás terén nyújtott támogatásokkal. Ha azonban az érintett nőket csupán a munka világába való beilleszkedésben segítik, miközben a strukturális feltételeket illetően semmi nem változik, sőt ellenkezőleg – amennyiben pl. a nőket továbbra is „hagyományosan női” szakmára képezik –, még reprodukálódnak is. Az esélyegyenlőségi cél eléréséhez ezért a pragmatikus támogatási kezdeményezések önmagukban hosszú távon nem járulnak hozzá.

A stratégiai megközelítés ezzel szemben a strukturális egyenlőtlenségek megszüntetését célozza meg – mint a munkaerőpiac horizontális és vertikális szegregációja –, például a nők képzésének elősegítésével a nem hagyományos női szakmákban.

Bár a munkaügyi szervezetek közvetlen célkitűzései közt szerepel az esélyegyenlőség mint átfogó dimenzió, mégis prioritást élveznek azok a programok, amelyek a munkanélküli személyek minél gyorsabb kiközvetítését segítik elő. A mennyiségi célmeghatározás nem tartalmaz indikátorokat a képzés mint a közvetítést elősegítő intézkedés minőségével kapcsolatosan. Az esély-

egyenlőség témájában ugyanakkor a minőség kérdése központi helyet foglal el, mivel a nőknek csupán néhány tipikus szakmára való koncentrációja olyan mértékben jelent strukturálisan hátrányos helyzetet, hogy hosszú távon a változást elősegíteni csakis úgy lehetséges, ha a nők foglalkoztatásának és szakmai beilleszkedésének mikéntjét és minőségét helyezzük előtérbe.

A **stratégiai megközelítés** perspektívája olyan minőségi és hosszú távú intézkedéseket jelent(ene), amelyek stratégiailag járulnának hozzá a férfiak és nők esélyegyenlőségének elősegítéséhez.

Úgy a gyakorlat, mint a szakirodalom alapján jól látható, hogy **a képzési programok nagy tudatossággal tolnak el a stratégiai irányba**. A programok alapos előkészítése, az alapos pályaorientációs tréningek, a képzést kísérő folyamatos tanácsadás, coaching és egyéb szolgáltatások (pl. gyermekmegőrzés) révén a képzés költségeit jelentősen magasabbak a Magyarországon eddig megszokott, rövidebb időtartamú képzésekhez képest. Ugyanakkor számolni kell a támogatókra (leginkább a munkaügyi szervezetekre) nehezedő nyomással is, mely arra ösztönözné őket, hogy a mennyiségi célelőirányzatokat úgy érik el, hogy a ráfordított költség és a várható haszon egymáshoz viszonyított aránya a lehető legkedvezőbb legyen.

1.2. A leány- és nőképzés rövid története Európában

A kora-középkorban a nők képzésének lehetősége szinte kizárólagosan a kolostorokra korlátozódott; ott is leginkább csupán gazdag, nemesi családok lányait tanították írni-olvasni. A 16. századtól olyan női rendek, mint az Orsolya-rend, a Katalin-rend vagy az Angolkisasszonyok, jezsuita mintára alapítottak lánynevelő intézeteket azzal a céllal, hogy a fiatal lányokat megtanítsák írni-olvasni, kézimunkázni és a háztartás teendői között eligazodni.

Európában a 18. és 19. században a felsőbb iskolák intézményesülésével, az iskolakötelezettség bevezetésével, a gimnáziumok létrejöttével alakult ki egy olyan iskolarendszer, amely szinte kizárólagosan a fiúkkal számolt. A leányképzés

megmaradt a családok magányügyének. A képzésben töltött idő rövid volt: még a privilégiumokkal rendelkező társadalmi osztályokból, azaz nagypolgári és nemesi családból származó lányok is legfeljebb olyan leányiskolákba jutottak el, ahol 15-16 éves korukban befejezték tanulmányaikat, miközben a fő cél az volt, hogy szolgálatkész feleségekké, szorgalmas háziasszonyokká váljanak. A felsőbb szakképesítés megszerzésének szinte egyetlen útját a tanító-nőképző intézetek jelentették, ahol a fiatal lányok képesítést szerezhettek arra, hogy elemi iskolákban, leánynevelő otthonokban vagy felsőbb leányiskolákban taníthassanak.

Csak a 19. század végén, amikor a nőmozgalmak a polgári egyenjogúság kivívása eszközeként a nők magasabb képzését tűzték ki célul, alakultak meg (Németországban és az Osztrák-Magyar Monarchia területén is) a nőképző egyesületek, amelyek nemcsak a nők magasabb szintű iskoláztatásáért küzdöttek, hanem a céljaikkal ellentétes nézetekkel szemben is. Kezdeményezésükre új képzési lehetőségek nyíltak meg a lányok számára, például Németországban speciális gimnáziumi tanfolyamok. De mivel ezek a képzések is magánkézben voltak még, csak a vagyonos családok leányai számára voltak elérhetőek. Az első német leánygimnázium a „nők képzésének reformja” jegyében 1893-ban nyitotta meg kapuit Karlsruhe városában.

Veres Pálné – leánykori nevén Beniczky Hermin a XIX. század iskolaalapító nagyszasszonya javaslatára ült össze 1867 májusában a magyar nők egy csoportja, hogy a nők képzésének ügyében egyesületet hozzanak létre. Munkájuk eredményeként – a nők és a lányok tanulása elősegítésének céljával – jött létre 1868. március 23-án az Országos Nőképző Egyesület. Jelszavuk: „Haladjunk!” Az első évkönyvükben a következőt írták: „Egyesülésünk főindoka: A nőnevelés hiányain segíteni s a vagyontalan nők számára önfenntartási módok előmozdításán munkálni. ... a nők is szükséges közhasznú ismeretek alapos megszerzése, értelmének s ítélő tehetőségének nagyobb mérvű fejlesztése, ... hogy az életben reá váró sokoldalú feladatnak – mint gyermekei ... legvalószínűbb nevelője, háztartásának vezetője és gyakran mint özvegy, gyermekeinek egyedüli fenntartója – kellő és czélszerű szellemi kiképzetetés által megfelelni képesítve



legyen.” Ezért alapították iskolájukat, az Országos Nőképző Egyesület tanintézetét, mely 1869. október 17-én nyílt meg egy osztállyal 12 tanulóval. Az első igazgató Gyulai Pál volt. 1896-ban jön létre Magyarország első leánygimnáziuma, az Országos Nőképző Egyesület leánygimnáziuma – a Veres Pálné Gimnázium elődje, miután Wlassics Gyula miniszter megnyitotta az egyetemet a nők előtt. Első kurátora Beöthy Zsolt, első igazgatója Pályi Sándor volt. Az 1896/97-es. tanévben I. és V. osztályban kezdtek tanítani.²

Bár a gimnáziumi kurzusok és a leánygimnáziumok feladatát az egyetemi tanulmányok előkészítésében jelölték meg, a lányok egyetemi tanulmányi lehetőségei nehezen nyíltak meg. Magyarországon az 1895-ben kiadott rendelet a bölcsészeti, orvosi és gyógyszerészeti képzést és gyakorlatot tette lehetővé a nők számára. A nők egyetemi képzése, úgy Európában, mint Magyarországon, igazából csak az első világháború után terjedt el.

A 20. század első felében a fiúk és lányok gimnáziumi képzése kizárólagosan külön iskolákban folyt, a leánygimnáziumot sok országban (Németországban, Franciaországban, Olaszországban stb.) líceumnak nevezték. A nemek szerinti elkülönítés még az ötvenes-hatvanas években is jellemző volt egész Európában, igazából a hatvanas évek végére vált általánossá a koedukáció. Amíg Magyarországon csupán néhány felekezeti iskolában maradt a nemek szerinti elkülönítettség, pl. Németországban a mai napig működnek leánygimnáziumok.

Magyarországon a leánygimnázium mint iskola-típus viszonylag lassan terjedt, a polgári iskola és a középfokú tanítónőképző intézet karrierje gyorsabban ívelt felfelé. A leány-középiskolákról szóló 1926. évi 24. törvénycikk célja az alkotók szándéka szerint egyebek mellett „az egyenlő jogosítás a felsőoktatásba való belépéskor” és a női egyéniség figyelembe vétele a tanítandó tárgyak megállapításakor. A Hóman Bálint kultuszminisztersége alatt kiadott 1934. évi 11. tc. hozta létre az egységes középiskola-típust: a gimnáziumot. Az egységesítés azonban nem jelentett koedukációt: a fiúk és a lányok külön középiskolában, külön fiú- és leánygimnáziumban tanulhattak.

A magánkezdemenyezések és a nőképző egyesületek azon hagyományos törekvései mellett, hogy javuljanak a nők képzési esélyei a nyilvános iskolarendszerben, továbbra is megmaradt az igény a nők speciális igényeit figyelembe vevő oktatásra a felnőttképzés keretein belül. Ennek számos formáját nyújtják például az észak-európai országokban kialakult mintát követő népfőiskolák, vagy azok a felnőttképző intézmények, ahol a nők – kiegészítő szolgáltatások igénybevételének lehetősége mellett – szakképzettséget szerezhettek. Így alakultak meg az 1960-as évek elején az „új nőmozgalmak” keretében az önszerveződő női csoportok, amelyek a nőket abban szándékoztak segíteni, hogy minden társadalmi szinten védekezzenek a hátrányos megkülönböztetés ellen. Ezekből a körökből alakultak ki bizonyos esetekben azok az **autonóm női képző intézmények**, amelyek a nyolcvanas évektől kezdődően az általános felnőttképzés elismert intézményeivé alakultak át. **A 70-es évektől a női képzések a hivatalos felnőttképzés részévé váltak**, saját képzési kínálatot teremtve a nők számára, saját módszertannal és didaktikával. Az Európai Unió képzéstámogató programjai (szakmai integrációs ESZA-programok) által **a női képzési tevékenység különösen a 90-es évek elejétől fejlődött tovább a felnőttképzés részeként**. A nők által és a nők számára kezdeményezett képzési kínálat átmenetileg ugrásszerűen megemelkedett, és a nők igényeit figyelembe vevő koncepciók bekeverültek a egyes csoportokban szervezett képzési programokba is. A modern női felnőttképzés körébe tartoznak például a munkába visszatérők, a vezető nők, az anyák, illetve részére nyújtott kínálatok.

1. 3. A nők képzésének specifikumai

Az újabb gender-kutatások azt bizonyítják, hogy a tanulási viselkedésben vannak nemtől függő és sztereotip különbségek. Megfigyelték például, hogy a nők inkább mernek a képzések során kérdéseket feltenni, mint a férfiak. Összességében a nők – a homogén női csoportokban – előnyben részesítik azokat a tananyagokat, amelyek úgy az érzelmi, mint a racionális szempontokat egyesítik. Sokkal együttműködőbb a munkamódszerük, segítőbb az érvelési kultúrájuk, cselekvéseiket

pedig áthatja a beleérző képesség, a gyengébbek tudatos segítésére való törekvés; és inkább hajlamosak arra, hogy a hibáikat és hiányosságaikat is elismerjék.

A nemek tanulási viselkedésének e különbségeihez hozzájön még a nőknek a háztartás, család, gyermekek, házastárs, hivatás és önmegvalósítás közt elfoglalt sajátos helyzete. Ezek a dupla vagy többszörös terhek gyakran jelentik akadályát a szakmai tevékenységeknek, a továbbképzésnek és a karrieresélyek megvalósításának; mindezt a vegyes nemű csoportokban alig lehet figyelembe venni.

1.3.1. A képzések és továbbképzések nemi különbözőségei

Számtalan tanulmány eredményéből leszűrhető, hogy a nők másképp tanulnak, mint a férfiak. A curriculumok és didaktikai modellek elsődlegesen a férfi normákhoz igazodnak. Gisela Pravda (Ausztria Szövetségi Szakképzési Intézet) ebben az összefüggésben a tanulás nemi különbözőségét markánsan foglalta össze az alábbi pontokban:

	Ahogy a nők szeretnék:	És a valóság, amellyel szembesülnek:
Tanítási feltételek:	családbarát tanítási időbeosztás, a tanulást segítő légkör, a bejárás és a utazási problémák figyelembe vétele	feladatokhoz rendelik, amelyekre a családnak tekintettel kell lennie; a munkán kívüli körülményekből adódó problémákat és konfliktusokat egyénileg kell megoldani
A képzettség felhasználhatósága:	a tudás és a képesség megítélése a használati érték szerint	a tudás és a képesség csereértéke
Önmeghatározás másokhoz viszonyítva:	a másokhoz való „kööttséget” igénylik, az elszigeteltséget fenyegetőnek érzékelik	függetlenségi önmeghatározás, az autonómia igénye
Csoportorientáció:	„törekvéshálózat” létrehozására, a csoporttagok érdekeinek egyeztetése és kiegyenlítése; eligazodás az összefüggésekben	törekvés a csoport rangsorában az egyén elismertségére és a vezetői pozícióra, önkifejezés
Teljesítménytörekvés:	az egyéni teljesítményt alárendelni a csoportteljesítménynek, az egyéni teljesítmények túlhangsúlyozása elmagányosodáshoz vezethet	magányos harcosok, az egyéni teljesítmény számít, konkurenciaharc
Nyelvi magatartás:	kérdező-együttműködő	deklaratív-domináns
Beszédsszituáció:	kevesebb idő a beszédre; túl kevés az olyan példa, amelyek megfelelnek az élethelyzetüknek	a vegyes nemű csoportokban a férfiak többet beszélnek, és közbe is szólhatnak
Társalgási témák:	érzelmelek, család, kapcsolatok (cél: szövetségeket kötni)	teljesítmény, verseny (cél: rangsort állítani)
Fogalmak:	ne legyen női szemantika	generikusan maszkulin, férfi élethelyzet mint nyelvi norma



Tartalom:	kapcsolódás az eddigi élettapasztalatokhoz (szubjektív igazságok)	igazodás a tényekhez, az objektivitás és az abszolút igazság koncepciója
Tanerő:	könnyebb azonosulás a női előadókkal és oktatókkal	többszörre férfi előadók
Módszertan, didaktika:	teljességet igénylő, cselekvésorientált tanulás; kapcsolódás a meglévő készségekhez; megtartani azokat a háttérismerteket, amelyekhez hozzárendelhetők a szabályok	szabályokhoz igazodó tanulás, a tényekre támaszkodó logika kevésbé határozza meg a háttérismereteket
Értékmérce:	a helyzetek és tartalmak megítélése a meglévő kapcsolati hálózatról kiindulva	a helyzetek megítélése inkább absztrakt szabálykatalógus szerint

A Matúra és Natúra Alapítvány saját képzési és munkába állítási projektjeiben 1991 óta végez egyéni interjún alapuló, megfigyeléses és csoportos, elemző és tesztalapos felméréseket, amelyek a nők és férfiak közötti különbségüket tükrözik. A felmérések a következő témakörű szakképzéseken készültek: nehézgépkészítő, könnyűgépkészítő, szikvíz- és üdítőital-készítő, tb-előadó, kézi és géphímző, ezüstkalászos gazda, aranykalászos gazda, parkgondozó, mezőgazdasági munkás, elektronikus és mechanikus vagyonvédelmi rendszerszerelő, hegesztő, minősített hegesztő, kerékpárszerelő, panellakás-karbantartó, vendégfogadós, falusi vendég-

látó, igazgatási ügyintéző, kárpitós, házvezetőnő, minőségbiztosítási felülvizsgáló-tanúsító, számítógép-kezelő, kőműves, ács-állványozó, vasbeton- és műkökésztő, kommunális karbantartó, húsipari munkás. A vizsgált létszám – az átfedések miatt – 1.800–2.000 főre tehető. A válaszadók kb. 30%-a nő, 70%-a férfi volt:

E felmérések – nem tudományosan feldolgozott – tapasztalatait tartalmazza a következő táblázat:

TERÜLETEK	TAPASZTALT JELLEMZŐK	
	NŐK	FÉRFIAK
Jelentkezés a képzésre Csoportépítés	megbeszéli a családdal általában egy csoport alakul ki, nincs nevesített vezető	egyéni elhatározás általában több csoport alakul ki, önjelölt és elfogadott csoportvezetővel
Beszédtemák	leggyakrabban a család	leggyakrabban a politika
Egyéni munka	célorientáltak (ha nincs világosan meghatározva a cél, elbizonytalanodnak)	feladatorientáltak (ha nincs világosan meghatározva a cél, elvesznek a részletekben)
Csoportmunka	a vezető aktívan részt vesz a megvalósításban	a vezető általában irányít, nem vesz részt aktívan a megvalósításban
Tevékenység tervezése	a vezető meghallgatja társai véleményét (team-munka, első az egyenlők között)	a vezető maga hozza a döntéseket (utasításokkal irányít)
Irányítás, vezetés	demokratikus	autokratikus
Hivatalos levelek megválaszolása, intézkedések	általában betartja a határidőt, érzelmi szálakat is befűz	várja, hogy az ügy magától oldódjék meg, általában betartja a határidőt, vagy elfogadható kifogást keres
Vezetői önalkalmasság	többsége nem tartja magát alkalmasnak	többsége alkalmasnak tartja magát
Eredmények értékelése	jól teljesített a csoport, ezért sikeres vezető vagyok	sikeres vezető vagyok, ezért jól teljesített a csoport

Felelősség	vállalja, kibúvókat keres	vállalja, megpróbálja áthárítani a beosztottakra
Váratlan esemény Új, ismeretlen feladat	pánikhangulat, feladás részletes tájékoztatást igényel a megoldásra	„csak azért is megcsinálom” nem igényel részletes tájékoztatást, rutinból belekezd (sok hibalehetőség)
Kreativitás	jobban kedveli a rutinfeladatokat	kedveli az új kihívásokat
Önkéntes tevékenység	többsége hajlandó	többsége nem hajlandó
Beszédkézség	a tárgy ismeretében általában jó, bár érzelmi töltésű	a tárgy ismeretében általában jó, de sok a „mellébeszélés”
Szövegértés	a tárgy ismeretében általában jó (sok „mi történik ha” kérdés merül fel)	a tárgy ismeretében általában jó (az esetleges kérdések a tárgyra irányulnak)
Íráskészség, jegyzetelés	nem igazán tudja megkülönböztetni a lényegest a lényegtelenről, mindent leír	jobban megkülönbözteti a lényegest a lényegtelenről; vázlatot ír
Ismeretek elsajátítása	amit nem értek, azt bemagolom	amit nem értek, azt nem tanulom meg
Gyakorlatiasság	az elmélet gyakorlatba átültetése nem mindig zökkenőmentes	az elmélet gyakorlatba átültetése általában zökkenőmentes
Lelkiismeretesség	a teljes feladat végrehajtása alatt	az általa lényegesnek ítélt részfeladatoknál
Rendszeret	általában jellemző	kevésbé jellemző
Megbízhatóság	általában jellemző	általában jellemző, de kifogások lehetnek
Stressz	döntően bénítóan hat, kis százaléknál stimuláló	általában stimuláló, kis százaléknál bénító
Igazmondás	inkább apró föllentések	nem velük történt esetek „főhőseiként” szereplés
Hiúság	megjelenésre, a külsőre	férfiasságra mindig a családi problémák, az érzelmek dominálnak náluk
Vélemény a női munkatársakról	kedvesek, megértőek, segítőkészek	jól lehet együtt dolgozni velük, igazi munkatársi kapcsolat teremthető velük
Vélemény a férfi munkatársakról	uralkodni akarnak, nincsenek érzelmeik, akkor segítőkészek, ha érdekeiket nem sérti	hangulatuktól függ a mindenkor döntés és munkavégzés
Vélemény a női vezetőkről	megértőek, de szigorúak, következtetések, megkérdőjelezik a beosztottak véleményét a döntés előtt	egyértelmű utasításokat adnak, feladatokat határoznak meg
Vélemény a férfi vezetőkről	utasításokkal irányítanak	általában nem mérik fel a lehetőségeket, nem terveznek előre, a pillanatnyi helyzet dönt
Családi pénzkezelés	általában átlátják a lehetőségeket, előre, beosztással terveznek, a pillanatnyi elhatározás ritkán döntő	általában nem mérik fel a lehetőségeket, nem terveznek előre, a pillanatnyi helyzet dönt
Munkahelyi tapasztalatok	megbízhatóan megvalósítják a kirótt feladatot	kifogásokat találnak a feladatok végrehajtását illetően
Vállalkozási készség	felmérik a lehetőségeket, új, eddig ismeretlen témákba is belevágnak	megnézik a „sikeres vállalkozókat”, ismereteiknek megfelelő témában gondolkodnak
Példa: híddarukezelő	„Egész műszak alatt nem jövök le, mert bármikor szükség lehet rám.”	„Az egész műszak alatt vegyék figyelembe, hogy nekem WC-re is kell mennem.”
Példa: igazgatási ügyintéző	„A férjem műszakba jár, pontosan kell megjelennie. Még a családot is el kell látnom.”	„A feleségem tud rugalmas munkaidő szerint dolgozni, nekem pontosnak kell lenni. A család a feleségem dolga.”
Példa: kézi és gépi hímző	„Bármikor tudom végezni a tevékenységem.”	„Nincs időhöz kötve a munkavégzés. A családot is ki kell elégíteni.”
Példa: aranykalászos gazda	„A mezőgazdaságban nincs hétköznapi vagy ünnepnap, folyamatosan kell dolgozni nekem is.”	„Nekem nincs időm, hogy a háztartással és a gyerekekkel foglalkozzam. Majd a feleségem megteszi.”



Az elvárások és a tényleges tapasztalatok közötti diszkrepanciáknak megfelelően kell a képzéseket és továbbképzéseket módosítani.

Az eddigi tapasztalatok azt bizonyítják, hogy a koedukáció különösen a természettudományos tantárgyakban jár hátránnyal a lányok számára. Ugyanezt állapították meg a felnőttképzések esetében is. Például az információs és kommunikációs technológiai (IKT) tanfolyamokon a férfidominancia tendenciái észlelhetők, nagyobb önbizalommal rendelkeznek, nagyobb szakértelmet mutatnak, igényük van az önigazolásra. A férfidominancia hatására a nők elbizonytalanodnak, és inkább passzívan reagálnak. A nemileg homogén csoportokban ezért inkább adódik lehetőség a nők számára, hogy saját képességeiket, hajlamaikat feltárják, és saját magukat meghatározzák.

A felnőttképzés keretében szervezett tanfolyamoknál ezért egyebek mellett fontos lenne, hogy a nők élethelyzetéből hozott példákat felhasználják: lehetőleg hálózatokat kellene létrehozni (női hálózatok az interneten). A továbbképzéseket, szakképzéseket, kompetenciael-sajátításokat hosszútávon úgy kell szervezni, hogy azok kötődjenek a munkafolyamatokhoz ('training on the job'). Az új médiumok, információs és kommunikációs technológiák alkalmazásakor kombinálni kell a szakmai képzést a személyiségfejlesztéssel (kulcsképessegek). A tudástársadalomban többé nem a szaktudás, hanem a tudás megszerzésének a tudása a mérvadó. A tudásmenedzsment ('knowledge-management') egyéni és szervezeti szinten is szükséges. A nő-specifikus munkaerő-piaci programokban különös jelentőséggel bír az **idő szervezése**. A megfelelő **időtartam**, az **óraszám**, a **kezdés** és a befejezés megfelelő időpontja mind számos olyan tényező, amit figyelembe kell venni a lemorzsolódás megelőzésére. A képzési programokban részt vevő nők számára különösen fontos, hogy a tanórai elfoglaltságok egyeztetve legyenek az egyéni időbeosztás lehetőségeivel, illetve hogy a képzések megfelelő támogató szolgáltatásokkal egészüljenek ki, mint például a **gyermekmegőrzés**. A nők részére indított képzésekkel kapcsolatos felmérések és azok elemző értékelései megállapítják, hogy a heti óraszám, a kezdés és befejezés időpontja általában

alkalmazkodik a nők időbeosztási igényeihez. Ugyanakkor a képzők nagyon gyakran megfélelkeznek a szükséges pihenőidő (szünet, szabadság, egyéni felkészülés) biztosításáról, ami nagyon fontos lenne a túlterheltség elkerülése érdekében is. Különösen a gyermekeket nevelő nők esetében figyelembe kell venni a gyermekmegőrzési szempontból különösen kritikus időszakokat, például az iskolai szünidőket, az ünnepnapok környékét stb.

Az **aluliskolázott nők** továbbképzési hajlandósága számos – egyéni életkörülményeikből adódó – feltételhez kötődik. Ez a sajátos élethelyzet ezért megköveteli, hogy a képzési programokhoz megfelelő keretfeltételek álljanak rendelkezésre. Az aluliskolázottak célcsoportjai esetében – elsősorban olyan nőkről van szó, akiknek az iskolai végzettsége nem több, mint a kötelező általános iskolai – a képzési programokban a **kísérleti tanulás modelljét** kell érvényesíteni. Ezzel el lehet kerülni a túlterheltséget, vagy kiküszöbölni azokból a kudarcélményekből fakadó hatásokat, amelyek korábban az általános iskola abbahagyásához vagy középiskolai lemorzsolódáshoz vezettek. Már a motivációs szakaszban el kell osztatni azokat a félelmeket, hogy a képzési program felidézi az iskolarendszerű oktatásban szerzett negatív tapasztalatokat. A **frontális** előadás, a tudásátadás többnyire **elméletorientált** formája, illetve a **tekintélyelvű oktató-tanuló viszony** emlékezteti a szakképzetlen résztvevőket leginkább az iskoláskor sikertelenséghez vezető élményeire. Életkoruknál és életkörülményeiknél fogva a szakképzetlen, aluliskolázott résztvevők többsége számára nem jöhet szóba az **iskolarendszerű ifjúsági képzés formája**. Tehát e feltételek mellett nincs értelme a hagyományos iskolarendszerű képzésnek, ezért a képzési programoknál fokozottan hangsúlyozni kell, hogy azok **didaktikailag** és a **módszertanilag a kísérleti tanulás** modelljére támaszkodjanak, és a tanulástól elszokott nőket ne rettentse el az iskolai frontális oktatás. E követelmények érvényesítésének gyakran határt szabnak a tantárgyi/vizsgáztatási, illetve megrendelői követelmények. Ez esetben szükségesek a szakképzést-képzést **elősegítő szolgáltatások** (egyéni tanulás segítése, tréningek, stb.) megléte, illetve a **pszichoszociális gondozás**.

A képzési programok hatékonyságának egyik legfőbb fokmérője, **hogy reálisak-e a képzés szakirányának megfelelő elhelyezkedési lehetőségek**. Ugyanakkor sem az aktuális munkaerő-piaci helyzetkép, de még a prognózisok sem tudnak erre egyértelmű választ adni. Az aktuális helyzetkép a pillanatnyi szükségleteket tükrözi, s még a legrövidebb időtartamú képzés utáni időpontban is előfordulhat, hogy a korábban hiányszakmaként titulált szakma telítetté vált. A munkaerő-piaci tendenciák tudatosítása mellett ezért nagyon fontos, hogy a képzést keresők tisztában legyenek saját képességeikkel, erősségeikkel és gyengeségeikkel, és az adott szakmára való motiváltságuk konkrét vállalati igényekkel találkozzék. Az elhelyezkedést közvetlenül elősegíti az **egyénnre és a konkrét vállalati** igényekre szabott képzési terv, amelynek elkészítése a képzőintézmény, a vállalat és az egyén közös munkájával történik. Az előkészítés, illetve a pályaaorientációs szakasz részét képezi az is, hogy a képzésre jelöltek az adott vállalatnál bizonyos idejű (általában egy hónapos) **pályaaorientációs gyakorlatot** tölthetnek el, amelynek során kipróbálhatják az adott szakma iránti affinitásukat, a munkáltató pedig megismerheti leendő munkatársait. A valós szükségleteknek megfelelő programszervezés megköveteli, hogy a képzési folyamat egésze alkalmazkodjék a **vállalati folyamatokhoz** és az elsődleges munkaerőpiac feltételeihez. Mindez úgy valósítható meg, hogy a programot megvalósítók szorosan együttműködnek olyan partnerüzemekkel, ahol a résztvevők **valóságos feltételek** mellett tölthetik szakmai gyakorlatukat. Egy másik modell az, amikor olyan kombinált képzési és foglalkoztatási program valósul meg, amely piaci viszonyok szerint termel vagy szolgáltat.

A képzési programokban való részvétel további fontos előfeltétele a résztvevők megfelelő és elegendő **anyagi támogatása**. A család eltartása, a lakás fenntartása, a havi fix költségek fedezése megfelelő jövedelmet igényel. Formáját tekintve lehet ez a munkanélküliség adóssághoz való hozzáférése, annak kiegészítése a megfelelő motiváció érdekében, vagy éppen más elnevezésű és időtartamú munkaerő-piaci juttatás. Jellemző, hogy a hátrányos helyzetű, aluliskolázott nők jelentős része eladósodott, vagy egyéb okok miatt van nagyon kritikus anyagi

helyzetben, így a képzésben való részvétel számukra még a támogatás mellett is pénzügyi problémákat jelent. Ezért sokan inkább előnyben részesítik a gyors elhelyezkedést, mint a hosszú idejű képzésben való részvételt. Ennek a megállapításnak az ellentéte is igaz lehet, ha a vizsgált régió munkahelyi kínálattal nem bír. Ekkor a munkanélküliek újabb és újabb képzésekbe menekülnek.

A kívánságok és a megvalósítható lehetőségek, továbbá a projekt magasabb képzettség megszerzésére irányuló célja közti feszültséget az előkészítő szakaszban végzett **tanácsadó és motivációt felkeltő munkával** lehet enyhíteni.

Az EU-ban a képzési programok eredményességének és sikerének, a kitűzött cél elérésének mérésére meghatározott **indikátorok** tekintetében meglehetősen egységes a kép. Általában a nők képzés utáni elhelyezkedési arányát tekintik mérőszámoknak, ami ugyan megmutatja a közvetlen integrációs rátát, de nem bizonyíték az integrációnak a képzéssel elért tartósságára, sem a képzés tartalmi-szakmai hatékonyságára, valamint nem ad tájékoztatást a családi, környezeti, mentális, szociális változásokról.

1.4. Egy jó példa: NOWA, Regionális Női Képző Központ

A kilencvenes évek vége óta az Ausztiában a munkaügyi szervezetben (AMS) szövetségi és tartományi szinten gender-megbízottak dolgoznak. Feladatuk, hogy a munkaerő-piaci programok tervezése, végrehajtása, illetve a statisztikai elemzés teljes folyamatában őrkdjenek a gender mainstreaming – mint fontos gazdasági érdek – felett. A munkaügyi szervezetet követte az önkormányzati, majd a tartományi igazgatás: gender irodákat hoztak létre, amelyeknek munkatársnői koordinálják valamennyi osztály, illetve szaktárca gender-tevékenységét. Ez a helyi költségvetés részeként kiterjed a város-tervezésre, a játszóterek, sportlétesítmények üzemeltetésére, a közlekedésre stb. Az önkormányzatok női tanácsadó irodákat, női képző intézményeket támogatnak és finanszíroznak. Graz belvárosában egy civil szervezet



– önkormányzati és munkaügyi támogatással – „női kávéház”-at működtet. Az ide betérő nők jutányos áron fogyaszthatnak kávé és süteményt, mellette ingyenesen internetezhetnek, valamint szakszerű munkavállalási, képzési, jogi, orvosi tanácsadásban részesülhetnek. Az állandó tevékenység finanszírozása biztosított, pályázni legfeljebb a kiegészítő aktivitásokra (kiadványok, periodikák, rendezvények stb.) kell. Elkészítették például Graz város nőbarát térképét, amely a kávéház látogatói számára ingyenesen rendelkezésre áll. A térképen feltüntették azokat a parkolókat, parkokat, üzleteket stb., amelyek a legkedvezőbbek, legvesélytelenebbek a (kisgyermekes) nők részére. Miután a gender mainstreaming során felszínre kerültek a férfiak problémái is, Ausztriában férfi-ombudsmanok is megkezdtek működésüket.

A „**Regionális Gazdasági és Szakképzési Kezdeményezés – Graz és Graz Környéke**” elnevezésű egyesület székhelye Grazban van, és tevékenysége kiterjed Graz városára és a Graz-környéki járásra. Az egyesület pártoktól független és közhasznú. A tagságot alkotó 25 település aktívan tevékenykedik a nők foglalkoztatásáért és képzéséért. Az egyesület céljai között a nők szakmai perspektíváinak javítása, új, jövő- és gazdaságorientált képzési és foglalkoztatási területek feltárása, a gyakorlat- és gazdaságorientált képzés elősegítése, valamint regionális gazdasági, szükségleti és potenciális struktúrák hálózatának létrehozása (területfejlesztés) szerepel. Az egyesületben a települések tagdíjat fizetnek, amelynek mértéke **0,162 €** lakosonként és évenként. A tagdíjak természetesen nem fedezik a kiadásokat, a további finanszírozást a tartományi és szövetségi, illetve a munkaügyi szervezet, az AMS támogatásai és a költségterítéses tanfolyamok jelentik. Mindez kiegészül még EU-s pályázati támogatásokkal (pl. EQUAL). Fontos hangsúlyozni, hogy a **program nincs kitéve az aktuális pályázatok bizonytalanságának**, fő tevékenységének folyamatos finanszírozása stabil. A főállású munkatársak száma 27, további 4 fő tiszteletdíjasként dolgozik. **Valamennyien nők.** Iskolai végzettségük szerint leginkább pedagógusok, szociális munkások, pszichológusok, szociológusok. A programok és a szolgáltatások célcsoportját szinte kizárólag a – 22 éves kort betöltött, munkanélküli vagy munkát kereső – **nők alkotják**, legalábbis a támogatott progra-

mokban. Az internetes kávéházba magukkal vihetik gyermekeiket is, bizonyos rendezvényeken pedig más családtagok – férj, élettárs – is részt vehetnek. A célcsoporton belül jelentős arányt képviselnek a **gyermekgondozásból a munkába visszatérő nők**. A képzések szakirányai tudatosan mellőzik a **hagyományos női szakmákat**, technikai-műszaki területekre orientálják és motiválják a nőket. Az egyéni tanulási terv kidolgozásában, a modulok optimális kiválasztásában képzési tanácsadó segíti a résztvevőket, majd túlnyomórészt önállóan történik a tanulás a rendelkezésre bocsátott tanulószoftverek segítségével. A tanulási folyamatot szemináriumi szolgáltatások és szak-tutorok kísérik és segítik. **A NOWA működteti a képzéssel és a munkába helyezés elősegítésével foglalkozó alapítványt, a ZAM-ot.** A vállalatok számára nem mindig könnyű igényes munkahelyekre szakképzett munkatársakat találni. Számos olyan új szakma és szolgáltatás jelent meg, amelyekre a hagyományos formában nincs képzés. A szükséges jártasságokat azonban meg lehet szerezni, és folyamatosan bővíteni: a munkafolyamatba ágyazott, személyre és igényekre szabott tananyagok és képzési formák alkalmazásával. A Zam olyan innovatív eszközt jelent, amely a vállalatok szakképzett munkaerőigényét összehozza a képzésben érdekelt nőkkel. Azaz a képzés megtervezése és megvalósítása az egyén, a vállalat és a NOWA együttműködésével történik. **A személyre szabott képzési tervet** együtt állítják össze. A szakképzés során a **gyakorlati képzés** az üzemben, az **elméleti képzés** egy felnőttképző intézményben, a **kulcskézségek** elsajátítása pedig a NOWA-nál történik.

A NOWA pl. a „**Marketing határok nélkül**” projekt során **nemzetközi marketing- és értékesítési menedzsernőket** képez ki. A célcsoportot az Ausztriában (Stájerországban) élő – bevándorolt vagy menekült – magasan kvalifikált, több nyelvet beszélő külföldi nők alkotják: 17 nő, 13 országból, akik összesen 22 nyelvet beszélnek. A képzés során olyan elméleti és gyakorlati ismereteket sajátítanak el, amelyek alkalmassá teszik őket, hogy vállalatoknál vagy akár egyéni vállalkozóként – különös tekintettel a származási országgal való üzleti kapcsolatokra – marketing vagy sales-tevékenységet folytassanak.

1.5. Húszer hazai EQUAL-projekt összesített képzési eredményei

Az EQUAL közösségi programok olyan innovatív módszerek, programok kidolgozását tűzték ki célul, amelyek csökkentik a munkaerőpiacon meglévő egyenlőtlenségeket, valamint kísérletet tesznek a diszkrimináció megszüntetésére vagy legalább enyhítésére. A diszkrimináció elleni küzdelem sok esetben szükségessé teszi, hogy a hátrányosan megkülönböztetett munkavállaló olyan többletismerettel, tudással rendelkezzen, amely ellensúlyozza a negatív közmegejtést. A fentieket figyelembe véve a megvalósuló **EQUAL-projektek döntő többsége képzési modulokat épített be a kísérleti programokba.**

A kézikönyv elkészítése során megkíséreltük felmérni, hogy az egyes projektek milyen képzési anyagokat, milyen céllal és milyen más eszközökkel kombinálva alkalmaztak. Kiemelt vizsgálati szempont volt, hogy a gender-megközelítés mennyire érvényesült a projektek során. A kérdőíves felmérés során megkerestük az összes (szám szerint 39) partnerséget, kö-

zülük húszan válaszoltak. Jelen értékelés tehát csak a hazai EQUAL-projektek egy részsokaságára vonatkozik.

EQUAL „A” téma:

A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése keretében lebonyolított képzések jellemzői

(8 program adatai)

Ennek a témának a költségvetése volt a legnagyobb, a teljes programon belül 42%-ot tett ki. A 16 fejlesztési partnerség közül felmérésünk során kérdéseinkre 8 partnerségtől kaptunk választ.

A nyolc partnerség által szervezett képzésekben összesen 392 fő vett részt, közülük 156 fő (40,0%) nő. A nyolc projekt közül 6-ot tisztán uniós forrásból finanszíroztak, két esetben egyéb forrás is bevonásra került.

A programokba bevontak összetétele a következők szerint alakult:

Célcsoportok szerinti összetétel	Létszám (fő)	Ebből nők (fő)	Nők aránya (%)
1 romák	142	35	24,65%
2 munkanélküliek	200	76	38,00%
3 megváltozott munkaképességűek	33	10	30,30%
4 45 éven felüliek	12	4	33,33%
5 legfeljebb általános iskolai végzettségűek	14	4	28,57%
6 hátrányos helyzetű térségben élők	53	–	0,00%
7 hajléktalanok	–	–	0,00%
8 szenvedélybetegek	–	–	0,00%
9 iskolai képzésből lemorzsolódottak	–	–	0,00%
10 büntetőeljárásban terheltek	50	–	0,00%
11 hátrányos helyzetű 25 éven aluliak	–	–	0,00%
12 emberkereskedelem áldozatai	–	–	0,00%
13 létszámleépítéssel fenyegetettek	–	–	0,00%
14 gyermeknevelés miatt hátrányos helyzetűek	–	–	0,00%
15 munkaerőpiacra visszatérők (előtte inaktívak)	–	–	0,00%
16 hátrányos helyzetűekkel foglalkozó szakemberek	17	14	82,35%
17 menedékkérők	–	–	0,00%
18 gyedről, gyesről, szülés után visszatérők	–	–	0,00%
Összesen	521	143	27,45%

A célcsoportok szerinti bontás összesítő rovata nem adja meg a bevontak létszámát, mivel egy személy több célcsoport tagja is lehet. Mint a fenti táblázat mutatja, az „A” téma elsődlegesen a romákat és a munkanélkülieket érintette. A célcsoportban a nők aránya nem éri el a 30%-ot, ez különösen alacsony a romák esetében, ahol 25% alatt marad. A büntetőeljárásban terheltek esetében a program büntetés-végrehajtási intézményben zajlott, itt nemi diszkriminációról nem lehet beszélni.

Tény az, hogy a munkaerőpiacon többszörösen hátrányos helyzetben lévők számára a legnehezebb hatékony programot indítani. A fenti adatsor arra utal, hogy a leghátrányosabb helyzetben lévők jelenleg is kiszorulnak a programok látóteréből.

A képzések során rákérdeztünk a megszerzett képzettséggel betölthető szakmákra. Azokat a képzéseket is feltártuk, amelyek nem adnak az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő végzettséget. A képzések egy része nem illeszthető konkrét szakmához.

Képzettséggel betölthető szakmák	Létszám (fő)	Ebből nő (fő)	Nők aránya (%)
rádió- és televízióműsor szerkesztő	40	20	50,00%
szociális asszisztens	57	28	49,12%
fémmezmunkáló	70	–	0,00%
egyéb faipari foglalkozás	10	–	0,00%
kovács	10	–	0,00%
kőműves	10	–	0,00%
ács	10	–	0,00%
kályhás	10	–	0,00%
dísznövénytermesztő	10	6	60,00%
fatömegcikk-gyártó	10	2	20,00%
hulladékgyűjtő és válogató	10	–	0,00%
nem-feldolgozóipari gépkezelő	10	3	30,00%
összesen	257	59	22,96%

A szakmák tekintetében alacsony a nők aránya (a képzésben résztvevők között 40% nő, a szakmát tanulók esetében 23,0%): különösen feltűnő, hogy a hagyományosan „férfi” szakmákban mindössze 5 nő szerzett szakképesítést. A képzésben résztvevők 65,6%-a esetében lehetett nevesíteni a képzettséggel betölthető szakmát.

A programokban a képzés mellett jelentős számban kerültek alkalmazásra az egyéb támogató szolgáltatások, egy képzett átlagosan 2,47 támogató szolgáltatásban részesült.

Támogató szolgáltatások igénybevétele	Létszám (fő)
1. pályaaorientáció	0
2. nyelvi képzés	53
3. számítástechnikai képzés	133
4. tréningek	171
5. vállalkozásra felkészítés	–
6. utazás	129
7. étkezés	70
8. gyermekmegőrzés	30
9. tranzitfoglalkoztatás	0
10. munkahelyi patronálás	87
11. álláskeresősegítése	74
12. ösztöndíj (bármely pénzübeli támogatás)	159
13. egyéb	63
Összesen	969

EQUAL „E” téma:

Az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és az egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek munkavállalását és munkában maradását segítik

(8 program adatai)

Az „E” témakörben került felhasználásra a program költségvetésének 39%-a, a vizsgálatba a 16 projektből 15 került bevonásra. Az „Újra eséllyel” program a „H” programokkal került közösen tárgyalásra, mivel a programba bevont sokaság a gyesről, gyedről visszatérők voltak.

A fennmaradó 15 programból 8 adatai kerültek feldolgozásra. A program során 337 fő képzése valósult meg, közülük 239 fő (70,9%) volt nő. A képzések fele OKJ szerinti szakképesítés megszerzésére irányult, egyes esetekben egyéb kiegészítő képzéssel kombinálva. A további programok elsődlegesen kompetencia elsajátítására irányultak. Négy képzés csoportos rendszerben zajlott, három moduláris formában, egy pedig egyéni rendszerben. Öt program csak uniós forrásokat használt fel, három pedig egyéb finanszírozási forrást is bevont.

A programba bevontak összetétele a következők szerint alakult:

Célcsoportok szerinti összetétel	Létszám (fő)	Ebből nők (fő)	Nők aránya (%)
1 romák	66	43	65,15%
2 munkanélküliek	20	6	30,00%
3 megváltozott munkaképességűek	220	147	66,82%
4 45 éven felüliek	–	–	0,00%
5 legfeljebb általános iskolai végzettségűek	–	–	0,00%
6 hátrányos helyzetű térségben élők	–	–	0,00%
7 hajléktalanok	–	–	0,00%
8 szenvedélybetegek	–	–	0,00%
9 iskolai képzésből lemorzsolódottak	15	7	46,67%
10 büntetőeljárásban terheltek	–	–	0,00%
11 hátrányos helyzetű 25 éven aluliak	6	4	66,67%
12 emberkereskedelem áldozatai	–	–	0,00%
13 létszámleépítéssel fenyegetettek	–	–	0,00%
14 gyermeknevelés miatt hátrányos helyzetűek	–	–	0,00%
15 munkaerőpiacra visszatérők (előtte inaktívak)	–	–	0,00%
16 hátrányos helyzetűekkel foglalkozó szakemberek	8	6	75,00%
17 menedékkérők	–	–	0,00%
18 gyedről, gyesről, szülés után visszatérők	31	26	83,87%
összesen	366	239	65,30%

A fenti táblázat egyértelműen jelzi, hogy a téma elsődleges célcsoportját a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak képezték (legalábbis a beérkezett válaszok alapján). Összességében elmondható, hogy a nők 50%-ot meghaladó arányban képviseltették magukat a programokban.

A programba bevontak közül viszonylag kevesen szereztek olyan végzettséget, amely szakmában történő elhelyezkedést biztosít. Itt ellentmondás tapasztalható, mivel a programok felében OKJ szakképesítés megszerzése volt a cél.

Képzettséggel betölthető szakmák	Létszám (fő)	Ebből nő (fő)	Nők aránya (%)
egyéb ruhaipari foglalkozások	25	25	100,00%
lakás- és intézménytakarító	8	6	75,00%
gazdasági ügyintéző	1	1	100,00%
egyéb technikus	5	5	100,00%
hús-, hal- és baromfifeldolgozó	30	25	83,33%
összesen	69	62	89,86%

Pozitívként kell értékelnünk, hogy a nők nagy arányban vettek részt olyan programban, ahol szakképesítést lehetett szerezni, és azt is, hogy a húsfeldolgozó szakmában részarányuk magas volt.

Jelenleg illuzórikusnak tűnik (a felmérés szerint), hogy a férfiak „varrónők” legyenek.

A kísérő/támogató szolgáltatások igénybevétele az „E” téma esetében is magas volt, egy képzett átlagosan 3,23 segítő szolgáltatást vett igénybe. Kiemelkedő számban vették igénybe az álláskeresés segítségét mint támogatási formát, amit az elsődleges célcsoport munkaerő-piaci helyzete mindenképpen indokol.

Támogató szolgáltatások igénybevétele	Létszám (fő)
1. pályaaorientáció	193
2. nyelvi képzés	9
3. számítástechnikai képzés	150
4. tréningek	166
5. vállalkozásra felkészítés	0
6. utazás	134
7. étkezés	21
8. gyermekmegőrzés	0
9. tranzitfoglalkoztatás	0
10. munkahelyi patronálás	30
11. álláskeresés segítése	219
12. ösztöndíj (bármely pénzbeli támogatás)	103
13. egyéb	62
összesen	1087

„H” téma:

A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése
(5 projekt adatai)

A projektek során 475 fő képzése valósult meg, közülük 465 fő volt nő, a témából adódóan a nők magas aránya nem tekinthető kifejezetten pozitívumnak, inkább a férfiak alacsony aránya a problematikus (a projektekben való részvételből a férfiak nem voltak kirekesztve). A vizsgált öt program közül három elsődlegesen valamilyen kompetencia elsajátítását szolgálta, azonban ezen belül volt olyan program is, amely szakma elsajátítását is lehetővé tette.

Az egyik program célja új szakma megszerzése volt, egy másiké pedig a meglévő szakképesítés magasabb szintre emelése. A képzések közül 3 moduláris rendszerben, kettő pedig csoportosan zajlott. Finanszírozás tekintetében egy program csak uniós forrásokra támaszkodott, négy program esetében egyéb pénzügyi források is bevonásra kerültek. A képzések megvalósítása három esetben civil szervezetekre hárult, egy esetben munkáltató végezte, egyszer pedig iskola.

A képzésbe vontak célcsoport szerinti összetétele a következők szerint alakult:

Célcsoportok szerinti összetétel	Létszám (fő)	Ebből nők (fő)	Nők aránya (%)
1 romák	9	9	100,00%
2 munkanélküliek	53	52	98,11%
3 megváltozott munkaképességűek	9	8	88,89%
4 45 éven felüliek	59	55	93,22%
5 legfeljebb általános iskolai végzettségűek	–	–	0,00%
6 hátrányos helyzetű térségben élők	72	72	100,00%
7 hajléktalanok	–	–	0,00%
8 szenvedélybetegek	9	8	88,89%
9 iskolai képzésből lemorzsolódottak	–	–	0,00%
10 büntetőeljárásban terheltek	–	–	0,00%
11 hátrányos helyzetű 25 éven aluliak	–	–	0,00%
12 emberkereskedelem áldozatai	–	–	0,00%
13 létszámleépítéssel fenyegetettek	2	2	100,00%
14 gyermeknevelés miatt hátrányos helyzetűek	–	–	0,00%
15 munkaerőpiacra visszatérők (előtte inaktívak)	–	–	0,00%
16 hátrányos helyzetűekkel foglalkozó szakemberek	–	–	0,00%
17 menedékkérők	–	–	0,00%
18 gyedről, gyesről, szülés után visszatérők	349	347	99,43%
összesen	562	553	98,40%

A fenti adatok egyértelműen arra utalnak, hogy a téma elsődleges kedvezményezettjei a gyedről, gyesről visszatérő nők lettek jelentős célcsoport volt a 45 éven felüli nők is (EU által kiemelt célcsoportok). A projektekbe bevontak

viszonylag magas arányban szereztek olyan végzettséget, amely szakma betöltésére is alkalmassá teszi őket. (egy projekt - az ápolókra vonatkozó - kétségtelenül túlreprezentált.)

Képzettséggel betölthető szakmák	Létszám (fő)	Ebből nő (fő)
egyéb ügyintéző	16	16
ápoló	287	285
házvezetőnő	14	14
igazgatási ügyintéző	16	14
kárpitos	12	10
munka- és pályatanácsadó	20	18
összesen	365	357

Gender-szempontról értékelve szerencsés lenne, ha az ápolók között több férfi lenne, azonban a képzés célcsoportját a gyesről, gyedről visszatérők képezték, és ebben a csoportban a férfiak száma elenyésző. Öröndetes viszont az, hogy az olyan alapvetően „férfi”-szakma esetében, mint a kárpitos, is sikerült nőket bevonni a programba, s sikeres vizsgát követően munkába helyezésüket megoldani.

A kísérőszolgáltatások igénybe vétele e téma esetében is magas volt, egy képzetre 2,64 ilyen szolgáltatás esett. A program jellegéből adódóan a segítő szolgáltatások elsősorban a kisgyerekes anyák számára voltak szükségesek.

Támogató szolgáltatások igénybevétele	Létszám (fő)
1. pályaaorientáció	42
2. nyelvi képzés	16
3. számítástechnikai képzés	30
4. tréningek	26
5. vállalkozásra felkészítés	26
6. utazás	140
7. étkezés	323
8. gyermekmegőrzés	226
9. tranzitfoglalkoztatás	0
10. munkahelyi patronálás	287
11. álláskeresés segítése	15
12. ösztöndíj (bármely pénzbeli támogatás)	80
13. egyéb	42
összesen	1 253

Sokszor találkozni azzal a nézettel is, hogy a nő-specifikus képzések fogalmát bizonyos szervezési feladatok, technikai-anyagi szolgáltatások és feltételek biztosítása (gyermekmegőrzés, rugalmas időbeosztás, kedvezmények juttatása stb.) jelentik. Mindezek természetesen nagyon fontosak, de a nők speciális képzését a sajátos didaktika és módszer is jelenti. Ez a

didaktika a magyarországi szakirodalomban is fellelhető, de nem jellemző, hogy a képző intézmények általánosan alkalmazzák is. Kézikönyvünk két következő fejezetében azt mutatjuk be, hogy hogyan próbálták átültetni ezeket az elveket a gyakorlatba 5 hazai EQUAL-projekt képzési programjaiban.

Jegyzetek

¹ A gender mainstreaming, azaz a nemek közötti egyenlőség érvényesítése az Európai Unió egyik alapvető elve, illetve – más szakértői megközelítésből – stratégiája. A kifejezés a társadalmi nemek (angolul: 'gender') egyenlőségének a „fősdrásban” (angolul: 'mainstreaming') való horizontális érvényesítését jelenti.

Forrás: *Nemre való tekintettel. Kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról intézmények és vállalkozások vezetői számára*. EQUAL/004. számú Fejlesztési Partnerség, Budapest, 2008.

² Gráberné Bösze Klára – Keszthelyné Mányi Ildikó: A Veres Pálné Gimnázium könyvtárának története és jelene. *Könyv és Nevelés*, 2003. 2. sz., 13. o.

<http://www.opkm.hu/konyvesneveles/2003/2/13Graber.html>



2. Munkahelymegtartó képzések.

**Minták a kisgyermekes nők
munkaerő-piaci visszatérését
segítő képzésekre**

A jelen fejezetben leírt munkahelymegtartó képzések egyik célja a gyermeket vállaló nők munkaerőpiacra való visszatérésének segítése, munkahelyük vagy munkaerő-piaci pozíciójuk megtartása. Ez a probléma még mindig szinte kizárólag nőket (anyákat) érint, noha Magyarországon a törvény értelmében és az EU-s iránymutatásoknak is megfelelően (az apáknak a családi munkamegosztásba történő bevonását is célozza az Európai Tanács 1996. június 3-i 96/34/EK irányelve a szülői szabadságról) a férfiak is részt vállalhatnak gyermekük gondozásából (gyes, gyed, gyet formájában). Az apáknak a családi munkamegosztásba történő fokozottabb bevonását célozza az is, hogy nemcsak az anya, hanem az apa is jogosult arra, hogy tizenkét éves koráig otthon ápolja beteg gyermekét, és ez idő alatt táppénzben részesüljön.

JÓ, HA TUDJUK!

Mit mond a Munka Törvénykönyve?

138. § (5) A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

- a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából;
- b) a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;
- c) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

(6) A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikrek esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.

138/A. § (1) Gyermek születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt kedvezmény abban az esetben is megilleti az apát, ha gyermeke halva születik, vagy meghal.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vér szerinti vagy örökbe fogadó apát kell érteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény tartamára járó távolléti díj kifizetése – az állami költségvetés terhére – kormányrendelet alapján történik.

Annak hátterében, hogy a férfiak nagyon kis arányban veszik igénybe a gyes, gyed, gyet nyújtotta lehetőségeket, részben a hagyományos családmódel elterjedtsége áll, illetve az a gyakorlati ok, hogy az apa keresete a családi büdzsében – csekély kivételtől eltekintve – többet nyom a latban, mint az anyáé. A nők általában rosszabbul fizetett foglalkozásban, alacsonyabb beosztásban dolgoznak, mint a férfiak.

OLVASNIVALÓ

A nők és a férfiak bére közötti különbségről és ennek okairól lásd az EQUAL „Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-Bérbarométer létrehozása és működtetése fejlesztési partnerség keretében!” keretében folytatott kutatások eredményét a következő kiadványokban:

Esélyegyenlőség és béresélyek. Nők és férfiak. MSZOSZ/SZGTI Alapítvány, Budapest, 2007.

A munkaerőpiac nemi egyenlőtlenségei. Állapot- és okkeresés a BérBarométer 5000-es adatbázisán. MSZOSZ/SZGTI Alapítvány, Budapest, 2007.

A nők és férfiak bére közötti különbségek. Helyzetkép és javaslatok – a BérBarométer 10 000-es mintája alapján. MSZOSZ/SZGTI Alapítvány, Budapest, 2008.

Nők és férfiak közötti bérrés (Belgium, Magyarország, Hollandia) = Gender Wage Gap (Belgium, Hungary, The Netherlands). SZGTI Alapítvány, Budapest, 2007. (magyar és angol kétnyelvű kötet)



A családmodellekről, a munkahelyi és a családi élet közötti összhangról szóló kiadványok, kutatások:

Nem-állapot, Jól-Lét Közhasznú Alapítvány kiadványa, Budapest, 2006.

Gyerek van? Jól-Lét Közhasznú Alapítvány kiadványa, Budapest, 2007.

Férfibeszéd, FIONA (Fiatal Nőkért Alapítvány) kutatása, 2007.
Breaking Patterns – Változó szerepminták MONA Alapítvány 2004–2005,

Honlapok a felsorol irodalommal és témával kapcsolatos konzultációhoz:

„BérBarométer”:
www.berbarometer.hu

Jól-Lét Közhasznú Alapítvány:
www.jol-let.com

„Egyenlő Munkáért Egyenlő Bért”:
www.egyenlobert.hu

FIONA (Fiatal Nőkért Alapítvány):
www.fiona.org.hu

(MONA) Magyarországi
Női Alapítvány:
www.mona-hungary.hu

Gyakran találkozunk azzal a problémával, hogy a gyermekvállalást követően a kisgyermekes nőket nem veszik vissza volt munkahelyükre, vagy ha vissza is térhetnek, nem, vagy csak nehezen illeszkednek vissza.

A munkáltatók – bár a Munka Törvénykönyve (90.§ [1]) tiltja az alkalmazottak elbocsátását a gyermekgondozási szabadság ideje alatt – ezt mégis megteszik, legfeljebb kivárják azt a napot, amikor legálisan is felmondhatják a munkaviszonyt.

JÓ, HA TUDJUK!

Mit mond a Munka Törvénykönyve?
90. § (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
d) a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],
e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak [138. § (5) bekezdés], illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama.

Kimondva azt, hogy tipikusan női problémával állunk szemben, feltehetjük azt a kérdést, hogy miért szükséges külön is – egyebek mellett pl. speciális képzésekkel – támogatni az egy időre otthon maradó kisgyermekes nőket abban, hogy ismét munkába állhassanak? Mi az oka annak, hogy a munkáltatók egy része inkább szabadulna tőlük, mintsem visszavegye vagy alkalmazza őket?

A jelen fejezetben feldolgozott EQUALprojektek – az „Újra eséllyel” és „Az esély bölcsődéje” tapasztalatai alapján az okok leginkább a következők:

- A munkahelyek egy része megszűnik, és kevés olyan új jön létre, amelyben a kisgyermekes nők meglévő szakképzettségükkel el tudnak helyezkedni. Az új szakképzettség megszerzése akadályokba ütközik: a családi feladatok ellátása mellett nem, vagy csak alig marad idő a tanulásra. Kistelepüléseken vagy elzárt településeken lakóknak nemegyszer másik városba kell utazniuk ahhoz, hogy képezhessék magukat. Ehhez meg kell oldani a gyermekek felügyeletét. Ez sem egyszerű, hiszen a gyermeklétszám és a normatív költségvetési támogatás csökkenése miatt bölcsődék, óvodák szűnnek meg. A nagyszülők sok esetben még aktív dolgozók, vagy betegek, s így

ők sem tudják vállalni a gyermekfelügyeletet.

- A munkáltatók sok esetben még részmunkaidőben sem veszik vissza a kisgyermekes nőket, azzal a kifogással, hogy a kisgyermekes bölcsődébe, óvodába kerülésük sokat betegeskednek. Az anyák ilyenkor táppénzt vesznek igénybe, s nem dolgoznak, ami a munkáltatónak külön költséget, profitkiesést okoz.
- Ha a kisgyermekes nőket vissza is veszik volt munkahelyükre, a három- vagy hatéves munkakiesést – a szakterületeken ez idő alatt történt fejlődést – nehéz behozni.
- Időközben a munkahelyi kollektívában is változások következhetnek be.
- Azok a kisgyermekes nők, akik gyermekükkel hosszabb időt otthon töltöttek, nehezebben oldódnak, zárkózottabbak, és sok esetben szorongással, félelemmel telve állnak ismét munkába. Nehezen, vagy sehogy nem tudnak újra beilleszkedni, és ezért inkább ők mondanak fel.

A nők képzettsége pályakezdéskor nem marad el a férfiaké mögött, azonban a jelen viszonyok között a munkába lépést követően – különösen a gyermekvállalás után – nehezebben jutnak új ismeretek megszerzésének lehetőségéhez. A kiváltó okok közül kiemelkedik a háztartásban végzett munkában való nagyobb részvállalás, amely a gyermekvállalást követően jelentős többletterhet ró a nőkre.

A munkahelyre történő visszaintegrálást nehezíti az a valós helyzet, hogy a gyeden, gyesen, gyeten levő nőkkel szemben társadalmi elvárás az, hogy „legalább” a gyerekekkel foglalkozzon. Ebben a társadalmi, gazdasági közegben a reintegrációt elősegítő képzés csak úgy valósítható meg, ha további szolgáltatás is kapcsolódik hozzá.

Nemegyszer maga a kisgyermekes anya gondolja úgy, hogy gyermeke és családja elleni merényletet követ el, ha újra munkába áll. Álljon itt néhány idézet az „Újra eséllyel” projekt keretében végzett interjúsorozatból³:

Nem pótolható az anya.

Az sem lehet, hogy most keresek, a gyerekek közben felnőnek, és akkor majd törődök velük.

Szerintem a nőnek a családban betöltött szerep az elsődleges... ez valahogy egy hagyomány. Nálunk, Magyarországon ez egy szokás.

A beszélgetőpartnerek – otthon lévő kisgyermekes ápolónők – kevés fantáziát látnak abban is, hogy az apákat bevonják az időbeosztásuk megszervezésébe:

Ehhez olyan férj kell. Sok házasság felbomlik az egészségügyben a három műszak miatt.

Hát ő a ház körül... tehát a férfi dolgát ő csinálja. Jó, ha elviszi a gyerekeket, meg elmegy valahova. De a (házimunka) nagy részét én csinálom... Abszolút én vagyok a gyerekekkel. De persze, ha itthon van, ő megy délben a lányomért vagy a kicsiért. Azért besegít, vállal valamit a gyerekek-nél, de ez inkább az én dolgom... *(gyesen lévő ápolónő)*

A férjem beosztásához igazodik az én beosztásom. Amikor a férjem dolgozik, akkor én nem dolgozom. Pont azért, hogy a gyerekekkel otthon tudjunk lenni *(gyesről visszatért ápolónő)*.

Nálunk egyértelmű, ha a párom talál munkát, megint az én dolgom lesz alkalmazkodni ahhoz, hogy ő mit talál. Mert az ő végzettségével, az ő korában elég kötöttek vagyunk, minden lehetőséget meg kell fogni *(gyesen lévő ápolónő)*.

A férfiaknak könnyebb, mert ott nincs a gyerekvállalás, őket annyiból nem érinti a gyerek, ők nyugodtan, folyamatosan építhetik a karriert *(gyesen lévő ápolónő)*.

Egy férfi képtelen ezt a munkafolyamatot végigcsinálni... Mondjuk, egy belgyógyászati osztályon egy fürdetés vagy egy ágyneműcsere. Meg, mondjuk, egy injekciót beadni is egy férfi nem hiszem, hogy képes. Tehát ez egy női szakma inkább. A beteghordóknál persze, hogy szükség van a férfiakra. Tehát azt ellátják. De magát az ápolási folyamatot, azt a rendszert, nem hiszem... egyszerűen ők nem erre születtek.



tek. Ez egy női szakma szerintem. A gondoskodás miatt (*gyesen lévő ápolónő*).

Szerintem (a nőknek) nagyobb a türelmük, mint a férfiaknak... Azért férfi a legtöbb orvos, mert ki akarnak tűnni, hogy tiszteljék őket, hogy felnézzenek rájuk. Legalább is ez az én véleményem (*gyesről visszatért ápolónő*).

A nők, mint anyák, jobban bele tudnak érezni dolgokba, tehát több az empátias készségük, meg jobban szeretnek másokkal foglalkozni, mert a nő, ugye, sose szeret egyedül lenni, és ebből adódóan ők valahogy jobban oda tudnak figyelni a másokra. A férfi el van foglalva magával, aztán kész (*gyesen lévő ápolónő*).

Lehet, hogy ugye, a történelemből. Hogy a férfiak elmentek a háborúba, a nők otthon voltak, és ők tudtak segíteni, mondjuk. Nem tudom (*gyesről visszatért ápolónő*).

Mert be van így skatulyázva, nem tudom (*gyesen lévő ápolónő*).

A gender-szemponitú képzési projektek küldetésének többcélúnak kell lennie: nem csupán a szakmai képzésre, továbbképzésre kell irányulnia, hanem sok esetben arra is, hogy a benne részt vevő nők önképe változzon.

Attól tarthatunk, hogy nemcsak az egészségügyben dolgozó nőkre vonatkozik az a megállapítás, hogy „a női munkaerő – a családi kötelezettségek előtérbe állítása folytán – másodrendűnek minősül, a nők uralta ápolási szakma megbecsültségének hiányáért és a perspektívtávlanságért értelemszerűen nem okolható sem az egészségügyi rendszer, sem általában a társadalom: a női sors megfellebbezhetetlen törvényszerűségei szolgálnak magyarázatul. Ez a logika jellemzi beosztottak és vezetők hozzáállását egyaránt: az egyik nem tud, a másik nem akar alapvetően változtatni a jelen állapotokon, melyeket – mint láthattuk – jelentősen befolyásol a hagyományos nemi szereposztás. Márpedig éppen ez az az aspektus, amellyel a kórházi vezetőség nem foglalkozik, mivel nem tartja magát illetékesnek abban, hogy beavatkozzon a nemek közötti feladatmegosztás

jelenlegi gyakorlatába, és befolyásolja az ezzel kapcsolatos gondolkodást. Helyzetértékelésünk alapján ugyanakkor az intézményi felelősség kérdését eleve úgy kell megfogalmazni, hogy abban benne foglaltasson a családi tehervállalás megkönnyítése és a nemek közötti foglalkoztatási aránytalanság befolyásolásának szándéka – enélkül ugyanis nem lehet tartós javulásra számítani.”¹⁴

2.1. Az „Újra eséllyel” és az „Esély bölcsődéje” – EQUALprojektek munkahelymegtartó képzéssel

Az EQUAL-projektek közül két projekt – az „Újra eséllyel” (E/004) és a „Az esély bölcsődéje” (H/003) – célozta a gyermeket vállaló és egy időre otthon maradó nők munkaerő-piaci reintegrációjának elősegítését. A két projektben megvalósított képzés mintaként szolgálhat más, a nők munkaerő-piaci visszatérését és munkahelyük megtartását támogató képzésekhez. Míg az „Újra eséllyel” projekt specifikusan egyfajta – döntően egészségügyi – intézménybe történő visszatérést támogatott, addig „Az esély bölcsődéje” egy-egy földrajzi terület problémájának megoldására keres és adhat választ.

Az „Újra eséllyel” projektet a Heim Pál Gyermekkórház mint vezető partner a Heim Pál Gyermekkórház Fejlesztéséért Alapítvánnyal, az Együtt a Munkaerőpiac Fejlesztéséért Alapítvánnyal és a Magyarországi Női Alapítvánnyal partnerséget alkotva valósította meg. A projekt célja az volt, hogy a szakmájuk gyakorlásából hosszabb időre kiesőket – akik az újból munkába álláskor hátrányban vannak, hiszen korábbi tudásukból az eltelt idő alatt sokat felejtettek, vagy ismereteik elavultak – segítse ismét beilleszkedni a munka világába. A szakmák – s különösen az egészségügyi – szakmák fejlődése új ismeretek megszerzését igényli. A gyermeket vállaló szakképzett egészségügyi dolgozók – sokszor több gyermeket vállalva, hosszú időre gyesen, gyeten otthon maradván – megkopott tudással, korszerű szakmai és a számítástechnikai ismeretek hiányával térnek vissza a munkahelyükre. Az ismeretanyag hiánya megnehezíti az ápolók visz-

szailleszkedését, és veszélyezteti a betegellátás minőségét is. A projekt az ápolónők munkahelyre történő visszatérését szándékozott segíteni, három különböző időpontban (három ciklusban) történő azonos tananyagú képzéssel. A program két részből állt össze, két célcsoportja volt, és moduláris felépítést mutatott. Az egyik rész az egészségügyi munkához visszatérni kívánók – tágabb és szűkebb értelemben vett szakmai ismereteinek naprakésszé tételéből állt (ápolás-szakmai reintegrációs képzés), míg a program másik része a kisgyermekes munkavállalókat fogadó mentorok felkészítése volt. A munkába visszatérők támogatására a partnerséget vállaló kórházak mindegyikében mentorokat jelöltek ki. Az ápolásszakmai reintegrációs képzések lebonyolítását követően 272 munkatárs szakmailag felkészültebben, a jogszabályi feltételeknek megfelelően térhetett vissza a munkába. A mentorprogramban összesen 100 fő vett részt. Az „Újra eséllyel” projekt a résztvevőknek további előnyt nyújtott azáltal is, hogy a továbbképzéseket beterveztették minősítésre. A megszerzett továbbképzési pont ily módon a munkahely megtartásának biztonságát növelte.⁵ A projekt a munkáltatónak is jelentős segítséget nyújtott törvényes kötelezettségei teljesítésében: a szak-képzettségének megfelelő tevékenységét több mint két éve nem gyakorló szakdolgozó munkáltatójának a dolgozó munkába való visszatérésekor legalább egy hónapig szakmai felügyeletet kell biztosítania.⁶

„Az esély bölcsődéje” projekt legfőbb célja, ugyanaz, mint az „Újra eséllyel” projekté: a kisgyermekes anyák visszaillesztése a munka világába. A különbség az, hogy míg az „Újra eséllyel” projekt egy konkrét foglalkozásra és szektorra (egészségügy) vonatkozik, addig az „Az esély bölcsődéje” egy bizonyos földrajzi területre – Békés megyére – fókuszál. „Az esély bölcsődéje” projekt során 57, döntően a munkaerőpiacra visszatérni kívánó, többfordulós kiválasztási procedúrán keresztülment 45 közép- és felsőfokú végzettségű és 15 általános iskolai végzettségű – több mint 60%-ban 25–35 év közötti kisgyermekes anya vett részt alapos szükségletfelmérés után kialakított, gazdasági ismereteket, számítástechnikát, angol nyelvet és kommunikációt oktató képzésen, s részesült egyéb támogató – egyebek mellett – munkaerő-piaci, jogi szolgáltatásokban.

2.2. Az igények és szükségletek felmérésének módszertana

Az igények és szükségletek felmérése a képzés megtervezésének és szervezésének első lépése. A szükségletek felmérése azért is alapvető fontosságú, mert ennek során kerül sor arra az első, indító elemzésre, amely megmutatja, hogy egyáltalán szükség van-e képzésre, és az előre eltervezett, kitalált képzés egyáltalán megfelel-e a felismert igényeknek és szükségleteknek vagy sem.

Előzetes szükségletfelmérés nélkül legalábbis kockázatos hozzákezdeni egy képzés megszervezéséhez.

A különböző szervezeteknél az igények és szükségletek felmérése általában nem nélkülözheti a szervezet vagy intézmény átfogó elemzését: a szervezet vagy intézmény tevékenységét, struktúráját, céljait, rendelkezésre álló erőforrásait – esetünkben elsősorban persze a humán erőforrást. Amikor olyan képzést tervezünk, melynek célja a férfiak és nők esélyegyenlőségének előmozdítása, pl. oly módon, hogy a kisgyermekes nők visszatérhessenek a gyermekvállalás előtti munkahelyükre, akkor nem árt néhány olyan speciális szempontot is megvizsgálni, mint a közvetlen vagy közvetett diszkrimináció megléte, vagy adott intézmény diszkriminációt elősegítő belső struktúrája.

Míg mindennek bemutatására példaként szolgálhat az „Újra eséllyel” projekt, „Az esély bölcsődéje” projekt jó példaként szolgálhat arra, hogy egy földrajzi terület, régió, megye, kistérség vagy település esetében hogyan mérhető fel a helyi munkaerőpiac, és ezen belül a munkaerőpiacra visszatérni óhajtó kisgyermekes nők helyzete és lehetőségei.

2.2.1. Minőségi elemek felmérése

A. Közvetett diszkrimináció – mint a kisgyermekes anyákat érintő jelenség – feltárása



A közvetett diszkrimináció leggyakrabban a kisgyermekes anyák, valamint a gyermekgondozás vagy egyéb ok miatti távollét után munkájukhoz visszatérni kívánó nők esetében tapasztalható. A munkájuktól gyermekvállalás, -nevelés miatt hosszú ideig távol maradóknak ráadásul alig van lehetőségük szakirányú tanfolyamokra, továbbképzésekre eljárni, megismerkedni azokkal az újdonságokkal, amelyekkel a szakma távollétük alatt gazdagodott. A továbbképzések – ha egyáltalán léteznek – az esetek többségében fizetősek, s a családok a részvételi díjat nem tudják kigazdálkodni a gyermekvállalás miatt nemegyszer amúgy is deficitessé váló családi költségvetésből. Ez éppen a leginkább szűkös anyagi körülmények között élő, alacsony vagy középfokú végzettséggel rendelkező nők esetében jelent nagy problémát, miközben a magasabb (egyetemi) végzettségű, eleve magasabb jövedelműek esetében nem, vagy legalábbis kevésbé. Nem véletlen, hogy az „Újra eséllyel” projekt célcsoportja a kevésbé jól fizetett egészségügyi dolgozókat célozta meg. További problémát jelent, hogy nehéz (vagy szinte lehetetlen) a gyermek/gyermek felügyeletét megoldani arra az időre, amíg a még gyeseen, gyeden vagy gyeten lévő anyák továbbképzik magukat. Megállapíthatjuk tehát azt is, hogy a jelen fejezetben taglalt képzési projektek nem csupán a férfiak és nők esélyegyenlőségét, a nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtését voltak hivatottak elősegíteni, hanem a napjainkban egyre súlyosabbá váló társadalmi esélyegyenlőtlenségek következményeinek enyhítését is szolgálták.

B. Az intézmény diszkriminációt elősegítő szervezetszociológiai sajátosságainak felmérése

A nőket sújtó esélyegyenlőtlenségek hatványozottan jelentkezhetnek az olyan intézményeknél, amelyeknek szervezeti felépítése hasonlít az egészségügyi intézmények szervezeti felépítéséhez. Egy egészségügyi intézmény felmérése útmutatóként szolgálhat ahhoz, hogy milyen – a diszkriminációt elősegítő – jellemzőket kell egy intézménynél górcső alá vennünk a nők és férfiak esélyegyenlőségét, egyenlő mértékű gazdasági függetlenségét elősegíteni szándékozó képzést megelőző szükségletfelmérés során.

A diszkriminációt elősegítő jellemzők:

Munkamegosztásban tapasztalható jellegzetességek:

- rendkívül erőteljes munkamegosztás,
- kompetenciák behatárolása.

Az egyes tevékenységek szakértelmi elkülönülése ritkán olyan erős, mint az egészségügyi intézményekben, a feladatok, kompetenciák elvileg nagyon jól behatároltak, ám az utóbbi időben egyre több olyan munkát kell a dolgozóknak elvégezniük, amely meghaladja a kompetenciaszintjüket.

Működés jellemzői:

- erőteljes normarendszer.

A működést a normák rendszere határozza meg. Az egészségügyi intézményekben a normarendszer az átlagosnál részletesebb, a szabályozottság – a tevékenységeken túl az intézményi elvárásoknak való megfelelésig – széles skálán mozog. Ez egyfelől kiszámíthatóságot biztosít, másfelől viszont rendkívüli alkalmazkodást igényel az egészségügyben dolgozóktól.

Intézményen belüli merev hierarchia:

Az egészségügyi intézmények belső társadalmi rétegződését merev struktúra jellemzi. Az egyes szakmacsoportok között a hivatalos munkakapcsolatokon kívül alig tapasztalható érintkezés és mobilitás. Mivel az átlépés lehetősége egyik csoportból a másikba szinte lehetetlen, a hierarchia a társadalmi esélyegyenlőtlenségeket erősíti. A belső viszonyokat vizsgálva azt tapasztalhatjuk, hogy az ápolók a többi egészségügyben dolgozótól teljes mértékben szegregálódott csoportot alkotnak, miközben térben, munkajellegben, munkatartamban nagyon is összefüggő, egymást kiegészítő feladatokat látnak el más szakmacsoportok képviselőivel együttműködve.

Az orvosok, a paramedikális dolgozók és az ápolók presztízsmutatói – a munkavégzéshez szükséges tudás mértéke, a foglalkozással együtt járó hatalom nagysága, a munkával szerezhető jövedelem szintje és a végzett munka társadalmi hasznosságának elismertsége – jelentősen eltérnek egymástól. Amennyiben ezt a kérdést csak a szakképzett dolgozók tekintetében vizsgáljuk, akkor is arra az eredményre jutunk, hogy az ápolók lényegesen lejjebb helyezkednek el a paramedikális személyzet által

alkotott hierarchiában, mint pl. a gyógytornászok, dietetikusok, szülésznők.

Belső vertikális mobilitást gátló tényezők az intézménynél.

Az utóbbi időkből a merev belső társadalmi struktúra ellenére az egészségügyi intézményekben határozott előrelépés tapasztalható pl. a szükséges, illetve megszerezhető tudás tekintetében. Azaz ma már az ápolók számára is elérhető közelségbe került a főiskolai vagy az egyetemi diploma megszerzésének lehetősége, bár anyagi okok, valamint az ellentétes érdekek (munkavállaló és munkáltató) miatt erre csak keveseknek van lehetőségük. Az ápolók vertikális mobilitását gátló tényezők egyúttal a nemi esélyegyenlőség megvalósulását is gátolják, hiszen az ápolói foglalkozásokban a nők dominálnak, arányuk meghaladja a 90%-ot⁷.

C. Földrajzi területek elmaradottságának diszkriminációt erősítő hatása

A dél-alföldi régió az ország egyik legelmaradottabb régiója, a vállalkozói aktivitás jóval az országos átlag alatt van, a regisztrált munkanélküliek száma a régióban az országosnál magasabb, míg a bruttó átlagkereset lényegesen alacsonyabb. Ahol nehezebb körülmények között élnek az emberek, ott a családon belüli munkamegosztás további terheket ró a nőkre, ami a munkavállalási lehetőségeiket is megnehezíti. A gyermekvállalás ezt a helyzetet fokozza, főként, ha több gyermeket is vállal a család.

Kutatás a témában

Herczeg Tamás: A kisgyermekes anyák helyzete Békés megyében. Kutatás. Békés Megyei Nők Egyesülete (BMNE), 2006 (A kutatás teljes szövegét lásd a mellékletben)

2.2.2. Mennyiségi elemek felmérése

Bérek

Milyenek a jellemző bérek az adott intézményben? Hogyan alakulnak ezek beosztás és nemek szerint?

Az alacsony társadalmi elismertség az alacsony bérekben is megmutatkozik. Ezt még tetézi a férfiak és nők bére közötti különbség.⁸

Álljon itt egy ápolónő véleménye:

Szerintem mindenképpen domináns a férfiaknál, hogy mennyit keres, mert azért az önértékük... Azért a férfi a családfenntartó a családban, a mi társadalmunkban.

Pályaelhagyás és betöltetlen állások

Mekkora az adott intézménynél a fluktuáció, milyen az intézményt és magát a pályát elhagyók aránya, miközben nő a betöltetlen munkahelyek száma?

Az egészségügyi szektorban meglehetősen magas a pályaelhagyók aránya. Ennek hátteréhez a túlterheltség is jelentősen hozzájárul: egy 2006-ban végzett hazai felmérés szerint az ápolókra műszakonként kétszer annyi beteg ellátása hárul, mint fejlettebb országokbeli társaikra. Ez a fajta permanens túlterheltség korai kiégéshez vezet, ami megintcsak a pályaelhagyás irányába hat. A napi működést, munkaszervezést és a betegellátás biztonságát veszélyeztető tény, hogy a hazai intézményi struktúrában elhelyezkedő kórházak szinte mindegyikében hosszú idő óta betöltetlen az ápolói, szakdolgozói állások 10–15%-a. A folyamatos hiány mellett az intézményekben némely területen 25%-t meghaladó éves szakdolgozói, illetve ápolói fluktuáció tapasztalható. A fluktuáció az egyik legköltségesebb szervezeti jelenség, mivel az új dolgozók csak csökkent értékű munkát tudnak végezni betanításuk, szervezeti szocializációjuk alatt.

A fluktuáció és a munkaerőhiány minőségi következményekkel jár. A folyamatos cserélődés megszünteti a csapatszellemet is, valamint tömeges pályaelhagyási spirált indíthat be egy intézményen belül, és mint ilyen, folyamatosan újratermelheti a szakemberhiányt.

2.2.3. A szükségletfelmérés gyakorlati lépései az „Újra eséllyel” projektben

Az „Újra Eséllyel” projekt megvalósítása a programban részt vevő hat fővárosi tulajdonban lévő



kórház mindegyikében szükségletfelméréssel kezdődött. A szükségletfelmérés célja a résztvevő intézmények

- munkaszervezési formáinak feltérképezése, különös tekintettel a család és a munkavégzés összehangolhatóságára;
- a fiatal munkaerőhöz való viszonyulás megismerése, különös tekintettel a munkába visszatérni kívánó kisgyermekes nőkre.

A részt vevő hat kórház mindegyikében strukturált interjút készítettek az intézményekben:

- a főigazgatóval,
- a humánerőforrás-osztály vezetőjével,
- az ápolási igazgatóval.

Az „Újra eséllyel” projekt hatáselemzése megállapította, hogy a kutatás során vizsgált munkahelyeken „a gyesen lévőkkel való módszeres kapcsolattartás gyakorlatilag nem valósult meg, egyéb intézményes megoldások híján pedig a munka-újravétel gondoljai az érintette és annak közvetlen főnökére hárulnak. A távollét időszaka mindkét fél számára bizonytalansággal jár, hiszen – noha az ápolóhiány és a törvényes garanciák folytán az állás megmarad – korántsem biztos, hogy az illető képes is lesz oda visszatérni: közbeavatkozhat az időhiány, az anyagi körülmények, esetleg újonnan nyíló lehetőségek”. Az interjúk során a következő véleménnyel lehetett találkozni:

A kórház csak annyit tehet, hogy segít, amikor visszajön az illető.

Náluk nagy probléma a kiesés, nemcsak azért, mert 2-3 gyerekkel sokat vannak otthon, hanem terhesen sem dolgozhatnak, ezért akár 7 év is kimaradhat, és aki annyi ideig otthon van, az nem tudja felmérni, hogy ezalatt elmegy felette az élet.

„A munkafolyamatból való kiesés, az intézménytől, a közösségtől való eltávolodás a kórház és a dolgozó számára egyaránt problémák forrása lehet, bár nem feltétlenül: sok múlik a munkaterület jellegén, a munkatársakkal való viszonyokon. Gyakori eset, hogy valaki más osztályra, más területre kerül vissza, mint ahonnan gyermekgondozási szabadságra ment. A „beszoktatás” időszakában a gyesről visszatérőt általában részmunkaidőben foglalkoztatják, hogy azután fokozatosan visszatérjen a

megszokott munkarendbe. Ám ez a lehetőség, ha egyáltalán fennáll, csak ideiglenes jelleggel biztosított. Eljön az a pillanat, amikor a dolgozónak döntenie kell: vagy újra teljes állásban dolgozik, vagy kilép a munkahelyről, és másutt, más szakmában próbál szerencsét.”⁹ Az interjú során elhangzottak a visszatérő dolgozók következő, vegyes véleményei:

Az biztos, hogy nagy stresszhelyzet, amikor három év... én négy év kihagyás után jöttem vissza. Igazából elkezdni nehéz... Mindenképpen segítség, ha van valaki, aki kicsit visszarángat a munkába *(gyesről visszatért ápolónő)*.

Nem okozott gondot... Ismertem a kolléganőket, úgyhogy ez nem okozott semmi problémát... De mondjuk ez a munkaterületen is múlik. Ha odakerültem volna vissza, a koraszülöttszótályra, ahonnan elmentem gyesre, ott valamilyen szinten okozott volna gondot, mert ott új gépek vannak, új infúziós pumpák, inkubátorok... sok minden lecserélődött az alatt az 5 év alatt *(gyesen lévő ápolónő)*.

Amikor visszajöttem, akkor azt mondtam, én biztosan elfelejtettem, de nem felejtettem el. Ettől tartottam, meg hogy végül is belgyógyászat után ide kerültem, egy onkológiára, teljesen más profil, teljesen más gyógyszerek, ugye, nem volt nehéz, csak furcsa volt, hogy 3 év után egy délelőtt rám zúdították az összes kezeléspotkolit, hogy van két hetem, hogy megtanuljam *(gyesről visszatért ápolónő)*.

Akkor nagyon szenvedtem. Először is munkahelyet is váltottam, amikor a nagyobbiknak járt le a gyed, akkor mindent váltottam, akkor nagyon szenvedtem *(gyesen lévő ápolónő)*.

Félek, mert mondom, én szeretem úgy végezni a munkámat, hogy az látványos, és most egyre inkább úgy érzem, hogy szélmalomharcot vívok, mert nem tudok eleget ott lenni, ahol kellenék. *(gyesen lévő ápolónő)*.

Ránéztem a gyógyszereszekrényre, és

mondtam, hogy igen (van bennem szorongás). A főnövér meg kolleganők, azért szeretném, ha segítenének... az (EQUAL) tanfolyamról azért többet gondoltam, hogy több olyan szakmai dolgot kapok, amivel talán könnyebb szívvel megyek vissza (gyesen lévő ápolónő).

2.2.4. Szükségletfelmérés „Az esély bölcsődéje” projektben

A program indítása előtt többlépcsős felmérésre került sor. A projekt során külön felmérték a célcsoport (munkaerőpiacra ismét belépni szándékozó nők) és az őket potenciálisan alkalmazó vállalkozók szükségleteit, igényeit.

Az elsődleges célcsoport szükségletfelmérése

A projektben részt vevő egyik partner, a Békés Megyei Nők Egyesülete (BMNE) újsághirdetések révén érte el a célcsoport egyes tagjait; velük kérdőívet töltetett ki. A kapott válaszok, mivel nem reprezentatív felmérésről van szó, statisztikailag nehezen voltak ugyan értelmezhetőek, azonban a nyitott kérdésekre adott válaszok azért jól orientáltak a főbb gondokat illetően. Arra a kérdésre, hogy „véleménye szerint miért nem sikerült elhelyezkednie?” egyebek mellett olyan válaszok szerepeltek, mint: „a szülés után kiestem a gyakorlatból”, illetve „a kimaradt évek miatt csökkent az emberekkel való kommunikáció, és ez önbizalommal és fellépéssel kapcsolatos problémákat okoz”. Hasonlóképpen a „véleménye szerint mire lenne szüksége, hogy munkaviszonyt létesítsen?” kérdésre – egyebek mellett – érkeztek olyan válaszok, mint:

- továbbképzésre, új szakmára, számítógépes továbbképzésre, magasabb szintű nyelvtudásra.

A nyitott kérdésekre adott válaszok „Véleménye szerint miért nem sikerült elhelyezkednie?”

- Gyermekes anyát nem szívesen alkalmaznak.
- A gyermek felügyelete nincs megoldva.
- Három műszakos munkát

nem tudok vállalni.

- A szülés után kiestem a gyakorlatból.
- A kimaradt évek miatt csökkent az emberekkel való kommunikáció, és ez önbizalommal és fellépéssel kapcsolatos problémákat okoz.
- A munkahelyek többségén leépítés van, és nem felvétel.
- Ha felvétel történik, az az ismeret-ségi, családi, rokoni körből történik. Protekcióm nincs.
- Kevés a tapasztalatom, nincs összeköttetésem.
- Bizonyos munkakörökhöz túlképzett vagyok.
- A három gyermeket nevelő nők nem népszerűek a munkaerőpiacon.
- Ha beírom az önéletrajzomba, hogy gyermekem van, az eleve hátrányt jelent.
- Nehezen található családbarát munkahely.
- Nincsen tapasztalatom.

„Véleménye szerint mire lenne szüksége, hogy munkaviszonyt létesítsen?”

- Ismeretségre, szerencsére.
- Nagyobb önbizalomra.
- Helyben kötetlen munkaidőre.
- Továbbképzésre, új szakmára, számítógépes továbbképzésre, magasabb szintű nyelvtudásra.
- Több, sokoldalúbb tudásra.
- Anyagi forrásra, vállalkozás beindításához.
- Több félállású munkalehetőségre vagy távmunkahelyekre.
- Korlátlan gyermekfelügyeleti lehetőségre.

Ezek a vélemények jól tükrözték a kisgyermekes nők képzési igényeit, és „Az esély bölcsődéje” program megalapozottságát.

Mindezeket az következtetéseket még két további felmérés is alátámasztotta.

Az egyik a kisgyermekes anyák körében végzett



felmérés volt.¹⁰ Az önkitöltős, kérdőíves adatfelvétel 2005 októberében zajlott. Tizenkilenc településen a védőnői hálózat munkatársai keresték meg a véletlenszerűen kiválasztott, elsősorban gyesen vagy gyeden lévő anyákat, legnagyobb számban a két Békés megyei középváros, Békéscsaba (170 fő) és Gyula (96 fő) lakosait. A felmérésben a megye további települései közül a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű térségek túlréprezentáltak. Nem került viszont bevonásra a két legkedvezőbb munkanélküliségi rátával rendelkező középváros, Orosháza és Szarvas.

A kutatásba bevont hatszáz nő gyakorlatilag kivétel nélkül együttműködő volt, de egy-egy részterületen előfordult, hogy a megkérdezettek nem kívántak válaszolni. Bár a kérdezőbiztosként tevékenykedő védőnők ismerték a megkérdezetteket, a kérdőívek kitöltése névtelenül és önkéntesen történt. A kutatás nem reprezentatív minta alapján valósult meg, de a hatszáz elemzés alkalmas volt általánosítható következtetések levonására.

A munkát megalapozta és kiegészítette egy, a megye helyzetét áttekintő adatgyűjtés, valamint néhány munkáltatóval, illetve a munkaerő-piaci reintegráción épp a közelmúltban túljutó kisgyermekes anyával készített interjú.

A felmérés témakörei:

- a kisgyermekes anyák háztartási körülményei;
- gyermekvállalás támogatottsága, állami-családi szerepvállalás;
- munkaerő-piaci helyzet (volt, jelenlegi, várható);
- iskolai végzettség, nyelvismeret;
- képzés iránti érdeklődés, megszerezni kívánt ismeretek.

A felmérés legfontosabb tapasztalatait a következőképp foglalhatjuk össze:

- A családi szolidaritikus háló igen jól működik, míg az állam által biztosított támogatások, jóléti intézmények nem nyújtanak elegendő biztonságot a családok számára (a család segítségére támaszkodhat a gyermekgondozás terén a megkérdezettek 88,83%-a, megfelelő állami segítségre 21,33% számít).

- 1-2 éven belül főállásban kíván dolgozni a válaszadók 65%-a.
- Szeretne továbbtanulni a válaszadók 64%-a, közülük 48% tanfolyami képzésben kíván részt venni.
- A válaszadók 27% tartja valószínűnek, hogy az előző munkahelyére visszatérhet.
- A potenciális tanfolyamra járóknak elsősorban a hétköznapi délelőtti a megfelelő időpontok.
- A munka világába való reintegráció azok számára könnyebb, akiknek magasabb az iskolai végzettségük.
- Leginkább a kommunikációs készségfejlesztés érdekli a kérdőívek kitöltőit.
- A számítógép kezelése nagymértékben érdekli a megkérdezetteket, legkevesebben egy irodai programcsomaggal, legtöbben az internettel foglalkoznának.
- A kutatásba bevont nők döntő hányada szükségesnek véli, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás jobban elterjedjen, mert ez nagyobb mértékben biztosítaná az elhelyezkedés lehetőségét.

Vállalati/vállalkozói igények felmérése¹¹

„Az esély bölcsődéje” projekt során nemcsak az elsődleges célcsoportot, azaz a munkaerőpiacra visszatérni kívánó nőket, anyák igényeit mérték fel, azaz a kínálati oldalt, hanem a keresleti oldalt, azaz a vállalkozásokat is vizsgálták.

A képzések tartalmi megfelelőségének záloga, hogy a képzettek elképzelése mellett megfelelően a munkáltatói igényeknek is. A vállalkozói igények felmérése Békés megyében került sor. Általánosan elmondható, hogy a foglalkoztatás növelésének előfeltétele a kis- és középállalkozói szféra megerősödése. A megye foglalkoztatási szerkezetét a sok munkavállalót alkalmazók alacsony aránya, valamint a mezőgazdaság túlréprezentáltsága jellemzi. A viszonylag kedvezőnek tekinthető munkanélküliségi ráta (7,4%) mellett az egész országban itt a legalacsonyabb az aktivitási ráta. A mezőgazdaságra jellemző idényjellegű munkavégzés jelentősen befolyásolja a foglalkoztatottságot: jelentős számban alkalmi munkavállalási könyvvel kerül sor a foglalkoztatásra. Előrejelzések szerint a megye gazdasága 2008 során negatív tendenciát fog produkálni (országosan további két megyét jellemez hasonló a tendencia).

A kérdőíveket összesen száz cég töltötte ki: viszonylag egyenletesen képviseltették magukat a mintában a kis, a közepes és a nagy forgalommal bíró cégek. A kérdőív kitért arra, hogy milyen képzést tartanának a vállalatok fontosnak dolgozóik számára; honnan várnak segítséget, így pl. az európai uniós kezdeményezések segíthetnek-e a vállalat fejlődésében; vannak-e preferenciáik az esetleg felvételre kerülő új munkaerő nemét illetően stb. A kérdőív a kisgyermekes nők empaticussága, munkaszervezésének minősége felől is érdeklődött. A képzés előkészítéseképpen a kérdőív részletekbe menően érdeklődött aziránt is, hogy a munkaadó milyen ismereteket várna szívesen, és hogy hogyan viszonyulnak a rugalmas munkarendhez.

A kérdőív arra is rákérdezett, hogy a válaszadó véleménye szerint a kisgyermekes nők munkabírása alacsonyabb-e, mint a többi alkalmazotté, vagy kevésbé megbízhatóak, kevésbé terhelhetőek-e, mint a nem kisgyermekes nők, stb.

A munkaadók lekérdezésére szolgáló kérdőívben a kisgyermekes nőkkel kapcsolatos választható vélemények:

A kisgyermekes nők munkabírása alacsonyabb, mint a többi alkalmazotté.
A kisgyermekes nők kevésbé megbízhatóak, mint a többi alkalmazott.
A kisgyermekes nők kevésbé terhelhetőek, mint a többi alkalmazott.
A kisgyermekes nők kevésbé elkötelezettek, mint a többi alkalmazott.
A kisgyermekes nők alkalmazásának fajlagos költsége magasabb, mint a többi alkalmazotté.
A kisgyermekes nők empaticusabbak, így egyes munkakörökre alkalmasabbak.
A kisgyermekes nők jobb munkaszervezők, mint a többi alkalmazott.
A kisgyermekes nők jobb légkört teremtenek, mint a többi alkalmazott.
A kisgyermekes nők nagyobb munkabírásuak, mint a többi alkalmazott.
A kisgyermekes nők megbízhatóbbak, mint a többi alkalmazott.

Legfontosabb következtetések:

- A vizsgált cégek 57%-a egyáltalán nem képezte a dolgozóit. Az átlagosan képzésre fordított összeg – részben emiatt – meglehetősen alacsony volt, mindössze mintegy 239 ezer forint éves viszonylatban.
- 52%-uk semmilyen képzést nem tart hasznosnak, míg 25% szerint szakmai képzésre, 12%-uk szerint számítástechnikai képzésre, 6%-uk szerint gazdasági képzésre, 3%-uk szerint pedig nyelvi képzésre lenne szükség.
- A vizsgált cégek 61%-ánál nincsen rugalmas munkarendre lehetőség, míg 39%-nál van.
- Az új munkaerő nemével kapcsolatos kérdésre 81% válaszolt úgy, hogy nincsenek nemi preferenciái, míg 16% inkább férfiakat, 3% pedig inkább nőket alkalmaz. Közvetlenül gyed, illetve gyed után lévő jelentkezőt a cégek 21%-a nem alkalmazna semmiképpen, míg 79% pozitív választ adott.
- Az előnyt jelentő nyelvek között a leggyakrabban az angol nyelv szerepelt.
- Az előnyt jelentő számítástechnikai ismeretek között 68% a Windowst általában, 41% a Wordöt, 12% az Excelt, 13% az internethasználatot jelölte meg.
- Az üzleti alapkövetelmények körül leggyakrabban a pénzügyi ismeretek és az adózási ismeretek preferenciája.

2.3. Képzettek, képzők és mentorok. Kiválasztási módszerek

2.3.1. Képzésben részesülők

A célcsoportot a gyeden, gyesen, gyeten, lévő illetve a gyermeknevelés miatt a munkaerőpiactól tartósan távol lévő, a munkába visszatérni igyekvő kisgyermekes nők képezik. Az „Újra eséllyel” projekt célcsoportja egyebek mellett azért is figyelemre méltó, mert az szakképzett egészségügyi dolgozók nagyon drágán kiképzett, értékes humánerőforrást jelentenek. Ennek ellenére társadalmi megbecsültségük mind anyagi, mind erkölcsi értelemben meglehetősen alacsony. Ráadásul, bár a társadalom számára értékes ismeretek és készségek birtokában vannak – összehasonlítva más szakmaterületek reprezentánsa-



ival – érdekérvényesítő képességük csekély. Az „Újra eséllyel” projekt megvalósításában több kórház fogott össze ennek a problémának az enyhítésére.

Az „Újra eséllyel” projekt megvalósításában hat, a Fővárosi Önkormányzat tulajdonában lévő kórház vett részt: a Jáhn Ferenc Kórház; a Szent István Kórház; a Szent László Kórház; a Péterfy Sándor utcai Kórház; a Szent Imre Kórház és a Heim Pál Gyermekkorház dolgozói részesültek képzésben.

A gyesről, gyedről, gyetről visszatérő szakdolgozók, ápolók nem részesülnek semmilyen központi szervezett, a reintegrációjukat, szakmai tudásszintjüket naprakészre hozó képzésben. Az „Újra eséllyel” program megvalósításában részt vevő kórházak mindegyike permanensen ápoló-, illetve paramedikális személyzet-hiánnyal küzd, miközben az aktív dolgozók túlterheltek. Ezért kézenfekvő volt, hogy a kórházak közreműködjenek egy olyan projekt kivitelezésében, amely az ápolók – döntő többségükben nők – esélyegyenlőségét növeli, és csökkenti a pályaelhagyók számát.

2.3.2. Gyakorlati lépések a képzésben részesülők kiválasztására az „Újra eséllyel” projekt során

Az „Újra eséllyel” projekt során levélben kérés-tek meg a gyeden, gyesen, gyeten lévő szakdolgozókat, azzal a kérdéssel, hogy be kíván-e kapcsolódni a tervezett továbbképzési programba. Miután kellően nagy érdeklődést tapasztaltak, lehetővé vált a tanfolyamok megszervezése.

Az „Újra eséllyel” projekt a következő gyakorlati lépéseket tette a képzésben részesülők kiválasztása érdekében:

- az elsődleges célcsoportba tartozók elérhetőségeinek összegyűjtése a projektbe bevont kórházak által összeállított lista alapján;
- mintegy 1000 gyesen, gyeden, gyeten lévő szakképzett dolgozó részére kiküldésre került egy szociológiai megalapozottságú kérdőív;
- a visszaküldött kérdőívek alapján a jelentkezőket (igényüket figyelembe véve) beosztották a három képzési ciklus valamelyikébe;
- az 1000 fő kiválasztása során előnyben részesítették azokat a szakképzett dolgozókat, ápolókat, akik
 - rossz anyagi körülmények között élnek,
 - Budapest hátrányos helyzetű részein laknak,
 - több gyermeket nevelnek, és/vagy
 - gyermekeiket egyedül nevelik.



Kérdőív a leendő képzésben részesülőknek

A kiválasztott célcsoportnak kiküldött kérdőív kérdései a következőkre kerestek választ:

- a munkába való visszatérési hajlandóság;
- a munkába való visszatérés tervezett időpontja;
- a szakmai ismeretek;
- a kérdőívet kitöltők jelenlegi élethelyzete;
- a felajánlott három tanfolyami időpont közötti választás.

Az „Újra eséllyel” programja számára kiválasztott résztvevők átlagosan 4,5 évet töltöttek távol a munkahelyüktől. 78%-uk rendelkezett valamilyen szintű ápolói, szakápolói végzettséggel, a többiek másfajta egészségügyi szakképzésben vettek részt korábban, pl. szakasszisztens, konduktor, gyógytornász, szociális gondozó, egészségügyi operátor, stb. Iskolai tanulmányaikat átlagosan 10 éve fejezték be.

Telemarketing

Az „Újra eséllyel” projektben az ún. telemarketing – telefonos megkereséses – módszerét is alkalmazták. Ennek során az egyik szervező munkatárs minden jelentkezőt megkeresett telefonon. Az első megkeresésre akkor került sor, amikor a kérdőívek visszaérkeztek a potenciális résztvevőktől. Ennek alapján a jelentkezőket megkérdezték, hogy melyik kurzuson szeretnének/tudnának részt venni. A második megkeresés a már előzőleg egyeztetett időpont előtt két-három nappal történt, és az volt a célja, hogy megerősítse a részvételi szándékot, illetve, hogy a szervezők pontosan tudják, hogy hány résztvevővel és gyerekkel kell számolni.

2.3.3. Többkörös kiválasztás „Az esély bölcsődéje” projekt során

„Az esély bölcsődéje” projekt során a résztvevők kiválasztása több körön keresztül zajlott. Az első lépésben – az előzetes igényfelmérés során – kérdőívek kitöltésével valósult meg; a

második lépésben a beérkezett kérdőívek alapján megtörtént az előzetes kiválasztás; harmadik lépésben az ezen a rostán keresztüljutó jelentkezők személyes meghallgatásokon vettek részt.

A leendő hallgatók kiválasztásának lépései „Az esély bölcsődéje” projekt során

1. lépés: a célcsoport kérdőíves lekérdezése;
2. lépés: a beérkezett kérdőívek értékelése, a leendő hallgatók előzetes kiválasztása;
3. lépés: a kiválasztott jelentkezők személyes meghallgatása.

A kiválasztás nehéz és felelősségteljes folyamatban több szereplő vett részt, így a Békés Megyei Nők Egyesülete, a projektben közreműködő pszichológus, valamint a programhoz társult partnerként csatlakozó Békés Megyei Munkaügyi Központ képviselője.

A leendő hallgatók kiválasztásában résztvevők „Az esély bölcsődéje” projekt során:

1. a projektben közreműködő civil szervezet;
2. a projektben közreműködő pszichológus;
3. a megyei munkaügyi központ képviselője.

Az előzetes igényfelmérés során főként közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkező kisgyermekes anyák töltötték ki a kérdőíveket. Az általános iskolai végzettséggel rendelkező résztvevők száma elenyésző. A válaszok alapján a jelentkezők szerteágazó előképzettséggel rendelkeztek. Mindezt figyelembe véve alakították ki a csoportok összetételét. A fő szempont az volt, hogy lehetőleg az azonos képzettségi szinttel rendelkező hallgatók – kisgyermekes nők – kerüljenek egy csoportba.

2.3.4. Képzők

A képzéseknél kulcsfontosságú a képzők szerepe. Ismeretanyaguk, célorientáltságuk, motiváltságuk, szellemiségük, empátiás készségük a felnőttképzésben épp oly alapvető, mint



az iskolákban. Különösen nagy szükség van pszichológiai képességeikre olyan célcsoport esetében, mint a munkahelyre visszatérő kisgyermekes nők, akik korábbi életelyzetükbe próbálnak visszatérni. Fontos az is, hogy egy adott munkahely szakmai követelményeit és a szakmai tudás fejlődését legjobban éppen az ott dolgozók ismerik. Az így felhalmozott és rendelkezésre álló ismereteket célszerű mind a tananyagfejlesztés, mind a képzés gyakorlati megvalósítása során a lehető legnagyobb mértékben felhasználni.

Fontos hangsúlyozni, hogy az „Újra eséllyel” projektben a képzési tartalom kidolgozói egyúttal előadók is voltak. A kommunikációs tréner kivételével valamennyi előadót saját dolgozóinak köréből biztosította a Heim Pál Gyermekkórház.

Az „Esély bölcsődéje” projekt során az oktatást az Euro-Oktaéder Szakközépiskola tanárai végezték (az iskola érettségi utáni szakképzést folytat gazdasági és számítástechnikai profillal). Az oktatók előzetes felkészítést kaptak a várható speciális problémák (távollét, kezdeti nehézségek) kezelésére.

2.3.5. Mentorok

Célszerű, ha a munkába visszatérőket a kezdeti időben valaki segíti a munkahelyeken. Az „Újra eséllyel” projektben partnerséget vállaló kórházak mindegyikében mentorokat jelöltek ki. Mentor olyan kolléga lehetett, aki nagy szakmai gyakorlattal, kellő empátiás készséggel rendelkezett, és kész volt vállalni a mentorálás jelentette többletfeladatot. A mentorok nem anyagilag voltak motiválva, hanem azzal, hogy az Egészségügyi Szak- és Továbbképzési Bizottság, az ESZTB a számukra összeállított továbbképzési anyagot is minősítette, így az azt elvégző leendő mentorok 10 továbbképzési pontot kaptak. (Az arányok érdekében végeztünk megjegyzést, hogy folyamatos munkavégzés esetén 5 év alatt 25 továbbképzési pontot kell összegyűjteni.) Továbbá, a mentorok nagy része külföldi tanulmányúton is részt vehetett, ahol megismerhette a német és a holland képzési rendszert, valamint a kórházak szervezési és ápolási gyakorlatát.



Az „Újra eséllyel” projekt hatáselemzése rámutatott arra, hogy hagyományosan a főnővérekre, ritkábban egy-egy szakápolóra hárul a feladat, hogy segítsen az újonnan belépő, illetve a huzamosabb távollétről visszatérő dolgozóknak beilleszkedni a munkahelyre. Ma már sok helyütt kötelező minden osztályon kijelölni egy mentort, akinek kifejezetten ez a kötelezettsége, bár ettől még továbbra is vállalhatja a főnővér az ilyen jellegű feladatokat. Igen sokrétű elfoglaltságról van szó, a szakmai betanítástól kezdve a megfelelő munkaidő-beosztás kialakításáig.

Az „Újra eséllyel” projekt során megvalósult mentor-képzésen részt vevők ehhez kaptak segítséget, amivel általánosságban elégedettek voltak, akárcsak azok a feletteseik (főnővérek) is, akik küldték őket. Ugyanakkor kevesen érezték úgy, hogy lényegi változást hozott volna szemléletükben, szakmai gyakorlatukban a tanfolyam. Ennek oka feltételezhetően az, hogy a főnővérek módszerei között eleve központi helyet foglal el a személyes kapcsolatépítés és közbenjárás: nem jellemző, hogy a kisgyermekes dolgozók speciális igényeire intézményes válaszok születnének. Hiányoznak az atipikus foglalkoztatási formák, a rugalmas munkaidő, ezek legfeljebb szűk korlátok között valósul(hat)nak meg.

Az interjúk során a következő véleményekkel lehetett találkozni:

Főnővéreként ezt csináltam az új belépőkkel. Jól jön a segítség, mert legalább nem vagyok egyedül. A kiválasztottak, akik

részt vettek a képzésben, nagyon talpraesettek.

Szerintem (a mentori pozíció) annyiban több, ... hogy a munkaügy felé kicsit szabadabban tudok mozogni. A munkaügy jobban válaszol, ha megkérdezem a kolleganő helyett, mintha csak mint főnővér megyek.

Itt a főnővér pontosan olyan státuszban van, aki összeköti a különböző szinteket és mindenkit. Mindent a főnővérnek kell megoldani, az orvosi feladatot, a takarítót. Ha valami baj van, akkor a főnővér. Így sokkal egyszerűbb nekünk, ha a mentorok is mi vagyunk.¹²

2.4. A képzési tananyag

A képzési tananyag a képzések sarkalatos pontja, és a képzés jövőbeli hasznosságának alapköve. Nem mindegy, hogy kinek mit oktatunk, a sajátos célcsoport sajátos tananyagot igényel. Amennyiben lehetőség van a tananyag teljesen rugalmas kialakítására (azaz nem kötnék pl. az OKJ-s képzések szigorú előírásai), akkor maximálisan figyelembe lehet (és kell) venni egyrészt a munkahely igényeit, másrészt a képzésben részt vevők szükségleteit és kívánságait is. A kisgyermekes nőknek egy már adott munkahelyre való visszatérés esetén ez pl. nemcsak azt jelenti, hogy fel kell frissíteniük a szakmai tudásukat, vagy meg kell szerezniük a munkahelyen bekövetkezett technológiai változásokhoz kapcsolódó ismereteket, hanem azt is, hogy esetenként a visszatérőknek szükségük van egyfajta pszichoszociális támogatásra is. Ez nem utolsósorban azért kell, mert a kisgyermekes nőknek hosszú otthon eltöltött idő után kell kivonulniuk, ismét beilleszkedniük a munkahely közösségébe és a munkavégzés napi rutinjába, és persze el kell viselniük a gyermeküktől való többórás távollétet. (Valójában az anyákat éppúgy kell a gyermekintézmények használatához „szoktatni”, mint ahogy a kicsinyeket kell ezekbe „beszoktatni”).

Mivel minden eset, minden munkahely, szak-/alágazat sajátos követelményeket támaszt az

újra visszatérő munkavállalóival szemben, így ajánlatos egyedi tananyagokat összeállítani. Ehhez felhasználhatók a másutt már elkészített tananyagok és tananyag-modulok, akár teljes egészükben, akár részben. Figyelembe lehet venni felépítésüket, struktúrájukat vagy csak egyes elemeiket.

a. Új ismereteket nyújtó tananyagtartalom

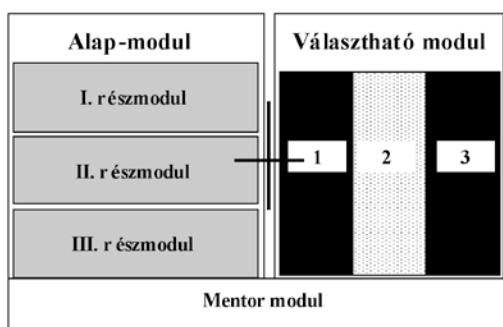
Az „Újra eséllyel” projektben a tananyag jelentős része új ismereteket adott a résztvevők számára, pl. ilyenek a minőségügygel összefüggő ismeretek. Magyarországon az egészségügyi szolgáltatók számára az 1997. évi CLIV. egészségügyről szóló törvény írja elő az intézményi minőségbiztosítási rendszer kiépítését. A több gyermeket vállaló, a munkahelyüktől hat vagy akár tíz évet távol maradó kisgyermekes nők sokszor a minőségbiztosítási rendszer fogalmát magát sem nagyon ismerik, így annak tartalmával sem feltétlenül vannak tisztában. De ide sorolhatóak az informatikával kapcsolatos ismeretek is, hiszen nagyon sok kórházban az elmúlt 10 év során került kiépítésre az intézmény egészét átfogó informatikai rendszer, vagy vált elektronikussá az ápolási dokumentáció vezetése. A szigorúan vett szakmai tananyagban is voltak olyan elemek, amelyek új ismeretekkel bővítették a résztvevők felkészültségét: pl. a fájdalom ápolói felmérése és a fájdalomcsillapítás ápolói lehetőségei.

b. Ismeretmegújító tananyagtartalom

Ismeretmegújító tananyagként szerepelt pl. a gyógyszerelés az ápolói gyakorlatban vagy a kommunikáció. Az ápolók, illetve a szakdolgozók képzésük során mindannyian részesülnek valamilyen szintű, a beteg-orvos-ápoló közti kommunikációt elősegítő felkészítésben. Ám ez a fajta ismeretanyag az évek során megkopik, illetve a tapasztalatok szerint az otthon töltött idő alatt a kisgyermekes nők kommunikációs készsége jelentősen beszűkül. Évek óta az egyik legnagyobb problémát jelenti az egészségügyi szolgáltatók és a betegek közötti kommunikáció hiánya és/vagy elégtelensége. A kommunikációt és konfliktuskezelő készséget fejlesztő képzés során a hallgatóknak módjuk nyílt játékos formában elsajátítani különféle módszereket az interperszonális kapcsolatok kezelésére.

A képzési tananyag kidolgozásával egy időben került sor a mentorképzési tananyag kifejlesztésére is. A női sajátosságokat is figyelembe vévő kommunikációs- és személyiségfejlesztő almodul programját az Együtt a Munkaerőpiac Fejlesztéséért Alapítvány (az EMFA), míg a szakmai és informatikai, valamint a mentorképzés anyagát a Heim Pál Gyermekkorház dolgozta ki. A program tehát két részből állt össze, két célcsoportja volt, és moduláris felépítést mutatott.

Moduláris szerkezet



Képzési modulok az „Újra eséllyel” projektben

Az alapmodul elvégzését követően minden résztvevőnek a három választható modul valamelyikét még teljesítenie kellett.

I. választható modul tartalma:

- „az ápolás gyakorlata”,
- „minőségügy”,
- „kockázatkezelés”.

II. választható modul tartalma:

- „az ápolás elmélete”,
- „az ápolás gyakorlata”,
- „jog, etika, bioetika”.

III. választható modul tartalma:

- „az ápolás gyakorlata”,
- „minőségügy”,
- „kockázatkezelés”.

A modul további elemei:

- kommunikáció,
- személyiségfejlesztés,
- prezentációkészítés,
- internet, segédprogramok.

Az elsődleges célcsoport – a munkába visszatérni szándékozó anyák – részére a 40 órás alapmodul elvégzése egységes és kötelező volt. Az alapmodul elvégzését hat nap alatt lehetett teljesíteni.

A választható modulok elvégzéséhez 7 napra volt szükség (42 óra + 2 óra modulzárás). Az alaptanfolyamon átadott ismeretekre épülő modulokból mindenki saját igényei szerint választhatott, annak megfelelően, hogy mely területen érezte szükségét további ismeretek megszerzésének.

Az „Újra eséllyel” hatáselemzés megállapítja: az ápolónők körében erőteljes volt a szakmai lépéstartás igénye, és már csak ezért is lelkesedtek az EQUAL-program nyújtotta lehetőség iránt. A megvalósított képzés megítélése már változó volt.

(Nem tudtam róla) semmit. A pontok miatt jelentkeztem... Én azt hittem, hogy – már bocsánat, de –, hogy tök unalmas, sablonos továbbképzés, de szerintem nagyon jól megcsináltá. *(gyesről visszatért ápolónő).*

Bevált (az EQUAL-tanfolyam), de én több szakmai dolgot vártam tőle. Mert az, hogy munkaügyet meg ilyeneket tanultunk, jó, de én inkább gyógyszerekről szerettem volna többet tudni, vagy ha valami új dolog történt *(gyesen lévő ápolónő).*¹³

A mentorok továbbképzési anyagának elemei:

- a program célja, küldetése;
- a gyakorlatvezetés módszertana;
- az alap- és működési nyilvántartás;
- minőségügy;
- emberierőforrás-fejlesztés;
- a motiváció folyamata;
- változásmenedzsment;
- teljesítményértékelés.

A mentorok képzése – mint az a felsorolásból is kitűnik inkább gyakorlatvezetői, konfliktuskezelői, humánerőforrás- és változásmenedzsmenttel kapcsolatos ismeretekre vonatkozó ismeretanyagot tartalmaz.

2.4.1. Tananyag-minősítés és továbbképzési pontok

Az elkészített képzési tananyagot az Egészségügyi Szakképzési és Továbbképzési Bizottság (ESZTB) minősítette. Mind az alap, mind a választható modul írásbeli vizsgával zárult, melyek sikeres teljesítése esetén az ESZTB döntése alapján 40–40 továbbképzési pontot szerezhettek a résztvevők. Azaz az alap és egy választható modul elvégzésével a résztvevők összesen 80 továbbképzési pontot tudtak szerezni. Mint ismeretes, a minimális gyakorlati pont 45, ez azt jelenti, hogy ötéves regisztrációs periódusban legalább 3 évet gyakorlatban kell tölteni. A fennmaradó 55 pontot ez esetben elméleti továbbképzéseken szükséges összegyűjteni. Mint az a számokból látható, a szükséges elméleti pontoknál lényegesen többet tudtak a résztvevők összegyűjteni a programon történő részvétellel.

Fontos hangsúlyozni, hogy a projekt során megszerzett továbbképzési pontok a munkahely megtartásának biztonságát növelték.

2.4.2. Tananyag és tanmenet „Az esély bölcsődéje” projektben

„A esély bölcsődéje” projekt során két csoportban zajlott a képzés, a csoportokat a képzettségi szintnek megfelelően alakították ki. Az egyik csoportba a legalább 8 általános iskolai osztályt végeztek, a másikba a középiskolát végzettek kerültek. A tanmenetet a jövőbeli munkáltatók és hallgatók igényeinek – az előzetes szükségletfelmérésnek – megfelelően alakították ki. A tananyagban belüli szerkezeti megoszlás tehát már a képzésbe bevontak igényeit is tükrözi. Az elkészített tananyagok lektorálását nagy tapasztalattal rendelkező szakértők végezték. A képzés során a hallgatók gazdasági ismereteket, számítástechnikát, angol nyelvet és kommunikációt tanultak. Az általános iskolát végzettek és a középiskolát végzettek programja külön készült, bár sokban hasonlított egymásra. A középiskolát végzettek pénzügyi alapismereteket és államháztartási ismereteket is tanultak, de az általános iskolát végzettek tematikájában is szerepeltek a munkajoggal és a társadalombiztosítással kapcsolatos alapfogalmak. Mindkét csoport megismerkedett a

gazdálkodás folyamatával, a piaci fogalmakkal, a vállalkozási formákkal, a számvitel és az adózás alapfogalmaival. A kommunikációs tréning egyik fő célja a munkahelyi visszaailleszkedést, valamint a családi élet és a munka összehangolását segítő személyiség- és önismeretfejlesztés volt. Ez utóbbira különösen szükség van a nemi esélyegyenlőség elősegítését (is) szolgáló képzésnél, hiszen a hagyományos női szerepen alapuló családmódel nem ritkán éppen a benne szereplők (nő és férfi) helytelen önértékelése miatt nem változik. A kommunikációs tréning másik fontos célja az álláskereső technikák elsajátítása volt. A képzést mindkét csoport számára külön-külön kialakított angol nyelvi és számítástechnikai képzés tette teljessé.

Az összesen 180 órás képzés heti egy napot vett igénybe minden hallgató esetében, és négy csoportban zajlott.

Vállalkozói ismeretek és pályázatírás

A képzésben részt vevő hallgatók körében felmerült igény alapján 20 órás pályázatkészítói képzésre is sor került. Az első alkalommal a Pályázatírók Országos Szövetségének egyik tagja, a Kopernikusz Innovációs Egyesület, olasz elnöke, Alessandro Farina tartott előadást saját vállalkozásának történetéről, a fejlődés állomásairól, a nehézségekről, valamint egyik marketingszakértőjük osztotta meg a résztvevőkkel tapasztalatait és ötleteit saját vállalkozás elindításához, továbbá ismertette az internet felhasználási lehetőségeit saját vállalkozás marketingje során.

2.5. A képzés

Gyakorlati lépések a képzés megszervezéséhez

Az „Újra eséllyel” projektben azok számára, akik a telemarketing során megerősítették részvételi szándékukat, csoport- és időbeosztás készült. Idejekorán gondoskodtak a résztvevők étkeztetéséről is, és az esélyegyenlőség szempontjainak figyelembevételével az igényeknek megfelelően megszervezték a gyermekfelügyeletet is.

Anyasegítő (gyermekbarát) szolgáltatások a képzésen való részvétel elősegítésére: a feltételek kialakítása

A munkahelyükre visszatérni szándékozó, de

még egyelőre gyermekükkel otthon lévő anyák képzése esetében alapvető fontosságú a gyermekek elhelyezése a képzés időtartama alatt. Ha ez a feltétel nem áll rendelkezésre, a munkahelyüket megtartani óhajtó kisgyermekes nők – ha nincs egyéb segítségük otthon – nem tudnak előzetesen felkészülni a munkába történő visszatérésre. Ebben az esetben a tudásanyaguk felfrissítésére gyermekük bölcsődei, óvodai elhelyezését követő munkahelyi visszatérésükkor kerülhet csak sor, ami fokozott megterhelést jelent saját maguknak is, és a munkahelynek is.

lehetőségekről (életkornak megfelelő WC, mosdó; pelenkázás, biliztetés körülményeinek megoldása);

- puha felületek; jól tisztítható és rendszeresen tisztított, vastag szőnyeg;
- váltócipő használatához cipőtároló;
- biztonság: baleset lehetőségét kiküszöbölő környezet és berendezések;
- emeleti ablakok ráccsal való ellátása;
- nem balesetveszélyes fűtőtest;
- megfelelő – a gyermekek életkorát



Az „Újra eséllyel” projektben a Heim Pál Gyermekkórház vállalta a tanfolyamon részt vevők gyermekeinek felügyeletét az oktatás ideje alatt. Ennek biztosítására kialakítottak egy a gyermekek foglalkoztatására, étkeztetésére, pihenésére alkalmas helyiséget. A megvalósítás során arra törekedtek, hogy a helyiség, illetve a berendezés minden tekintetben gyermekbarát legyen.

JÓ, HA TUDJUK!

Miről kell gondoskodni, ha egy tanfolyamszervező saját berkeiben kívánja megoldani az esélyegyenlőséghez elengedhetetlen, képzés alatti gyermekelhelyezés gondjait?

- tisztaság;
- gondoskodás a szaniter-

figyelembe vevő – méretű gyermekbútorok;

- megfelelő minőségű és tervezésű, – pl. éles sarkokkal nem rendelkező, egészségre nem káros festékkel és vegyi anyaggal (páccal) kezelt – gyermekbútorok;
- megfelelő (nem túlfűtött) hőmérséklet, jó szellőztethetőség;
- az életkor(ok)nak megfelelő, tisztítható játékok; fejlesztő játékok;
- színes, ingergazdag és esztétikus környezet – a falak, bútorok, szőnyegek és kiegészítők színének és mintájának tudatos megválasztása.

Az infrastruktúra (helyiség és berendezések) mellett persze legalább ugyanolyan fontos

az is, hogy kik vigyáznak a kisgyermekekre: szakmailag és emberileg mennyire felkészültek, milyen – pl. mennyire családis – légkört tudnak teremteni.

Az „Újra eséllyel” projekt során a gyermekfelügyeletben hat fő vett részt, közülük két fő szakképzett óvodapedagógus volt. Így biztosítani lehetett azt, hogy a gyermekeknek ne csak a fiziológiai szükségletei legyenek kielégítve, hanem mentálisan is fejlődni tudjanak.

Az „Újra eséllyel” projekt tréningje során összesen 146 gyermek felügyeletét biztosították, 8 hónapostól 5 éves korig. A gyerekek ugyanabban az épületben voltak, mint az anyák, két emelet választotta el csupán őket. A két óvodapedagógus a Heim Pál Gyermekkórházban a projekttől függetlenül dolgozik teljes munkaidőben. A többiek, akik a gyermekfelügyeletben részt vettek, a kórház szakképzett csecsemő- és gyermekápolónői voltak. A helyiség átalakítása nem igényelt túl sok költséget, egy nagyméretű körtermet alakítottak át erre a célra. A padlóra játszószőnyeg került, a játékok adottak voltak, ágyként fotelágyakat állítottak be. A kórháznak nem kellett külön ÁNTSZ-engedélyt kérni, tekintettel arra, hogy a kórház egyébként is gyermekellátással foglalkozik. A gyerekek ugyanazt a bébiételt, vagy – a nagyobb gyerekek – ugyanazt a könnyű vegyes ételt ették, mint a kórházban fekvő gyerek. A játszószobához külön WC is tartozott. Beszoktatás nem volt, de az anyák akár az előadás alatt is lemehehtek, hogy megnézzék vagy megnyugtassák gyermeküket.

„Az esély bölcsődéje” által szervezett képzés helyszíne és a gyermekek megőrzésének Békéscsaba volt. Az anyák egy csoportja Békéscsaba különböző részein, a másik pedig a város vonzáskörzetben lakott. Miután a távolsági busszal és a vonattal történő közlekedés kisgyermekkel nehézkes lett volna, megoldásként kisbuszt béreltek. Az útvonal és a menetidő összeállítására a tanfolyamon részt vevő kisgyermekes nők lakóhelyének figyelembevételével került sor. A képzés megkezdése előtt a kisgyermekeket elhelyezték a helyi – néhány órás elhelyezést is lehetővé tévő, játszóházzal kibővült – bölcsőde épületében.

Jó példa: a nemek közötti esélyegyenlőséget elősegítő kezdeményezés Békéscsabán

Békéscsabán az önkormányzat és az Európai Unió Humán Erőforrás Fejlesztési Operatív Programja támogatásával időszakos gyermekfelügyeleti intézmény és játszóház létrehozására került sor a Belvárosi Bölcsőde intézményén belül. Mintegy 20,5 millió forintból valósult meg a Belvárosi Bölcsőde épületének és szolgáltatásainak bővítése. A beruházás 2005. augusztus 10-én kezdődött meg az irányító hatóság engedélye alapján, és 2006. április 16-án zárult a műszaki átadás-átvétellel. A fejlesztéssel megvalósult egy 90 négyzetméteres játszószo- ba és játszóház kivitelezése, egy tanácsadószo- ba kialakítása, valamint közel 400 darab játék és egyéb eszköz beszerzése. A játszóházban képzett pedagógusok és dajkák felügyelnek a gyermekekre. Az intézmény hétköznaponként 8–17 óráig tart nyitva, az elérhető áron kínált szolgáltatásra előzetesen érdemes bejelentkezni, azonban, ha van rá kapacitás, bárkit fogadnak.

A Belvárosi Bölcsőde új szolgáltatása nagy segítséget nyújthat az egyedülálló, illetve el- foglalt szülőknek, akik akár egy-két órára is elhelyezhetik gyermeküket. Bogár Éva, a (3.sz.) Belvárosi Bölcsőde igazgatójának nyilatkozata szerint „tulajdonképpen a szülőre van bízva, hogy itt együtt maradnak, együtt tevékenyked- nek a gyerekekkel a játszóházban, vagy pedig a szülő úgy gondolja, hogy itthagyható a kis- gyermeke, a felügyeletünkre bízva, és ezalatt hivatalos ügyintézéseit bonyolítja, régi munka- helyével tudja a kapcsolatot tartani, vagy éppen új állásinterjúra tud elmenni”. (Forrás: [http:// bekesonline.bhn.hu](http://bekesonline.bhn.hu))

A képzés befejezéséig a gyermekek teljes ellátásban és szakszerű gondozásban, megőr- zésben részesültek. A képzés befejezése után az anyákat és a gyermekeket kisbusszal haza- vitték. A gyermekelhelyezés a képzés közvetlen költségeinek mindössze két százalékát tette ki.



Képzési helyiségek kialakítása

A képzési helyiségek kialakításánál elsősorban az oktatásra kerülő tananyag jellegét kell figyelembe venni. Alapvető fontosságú a megfelelő infrastruktúra biztosítása, így pl. az informatikai képzésnél gondoskodni kell a megfelelő mennyiségű és minőségű eszközről. Ugyanakkor ma már a világhálózathoz való hozzájutás, az oktatók és a hallgatók közötti hálózaton, e-mail-en keresztül történő kapcsolattartás sem pusztán az informatikai képzés feltétele, hanem a többi tantárgy esetében is fontos szerepet játszik a tanulás folyamatában.

Az „Újra eséllyel” projekt előkészítő szakaszában kialakításra került egy informatikai képzések lebonyolítására is alkalmas, 15 férőhelyes oktatóterem. Az előzetesen felmért igények kiértékelése után valamennyi gépen azonos felhasználói felületet alakítottak ki. Az oktatói munkát speciális hálózati alkalmazás segíti, amely lehetővé tette a következőket:

- hallgatók és oktatók közötti kommunikáció;
- prezentációs anyagok vetítése;
- on-line segítségkérés lehetősége és segítségnyújtás;
- távoli (asztal) gép elérése;
- hallgatói feladatok megoldásának kontrollálása;
- internet-hozzáférés és levelezés.

Összefoglalva, az „Újra eséllyel” projekt során a következő lépések megtételére került sor a képzés megszervezéséhez:

Képzés megszervezésének lépései az „Újra eséllyel” projekt során

Szükségletfelmérés:

- strukturált interjú a munkaadókkal, vállalatvezetéssel;
- kérdőív elkészítése és kiküldése a szóba jöhető célcsoportnak.

A beérkezett válaszok feldolgozása:

- a kiválasztási szempontok rögzítése;
- a jelentkezők kiválasztása;

Telemarketing:

- a jelentkezés és a képzés közötti időbeli távolság miatt telemarketing megszervezése;
- részvételi szándék megerősítése a kiválasztott jelentkezők részéről.

A képzés előkészületei

- a jelentkezők csoport- és időbeosztásnak elkészítése;
- az étkeztetés megszervezése;
- a gyermekfelügyelet megszervezése a tanfolyam alatt azoknak az anyáknak, akik ezt igénylik.

Képzési tananyag elkészítése:

- téma-gazdák kijelölése és felkérése;
- képzési tananyagtartalom kidolgozása (szakmai, informatikai, mentori képzés, kommunikációs és személyiségfejlesztő almodulok);
- a képzési tananyag tartalmának minősítettése a megfelelő bizottsággal.

Előadók felkészítése

Gyermekfelügyelet

- igényfelmérés és a gyermekfelügyelet feltételeinek megteremtése;
- megfelelő – gyermekbarát – helyiség kialakítása;
- szakképzett személyzet toborzása.

Képzési helyiségek (oktatóterem) kialakítása.

Az előkészületek során mindvégig szempont volt, hogy a célcsoport nem más, mint a munkába visszatérni szándékozó kisgyermekes anyák. Sokuk esetében a kisgyermek felügyeletének megoldása a tanfolyam alatt alapvető jelentőségű és elsődlegesen megoldásra váró feladat.

Folyamatos elégedettségmérés

A folyamatos értékelés fontos az esetleges hibák kiküszöbölése érdekében, felhívja a figyelmet arra, ha valamit menet közben változtatni kell. Az „Újra eséllyel” projekt keretében az előzetes értesítéssel, tájékoztatással való elé-

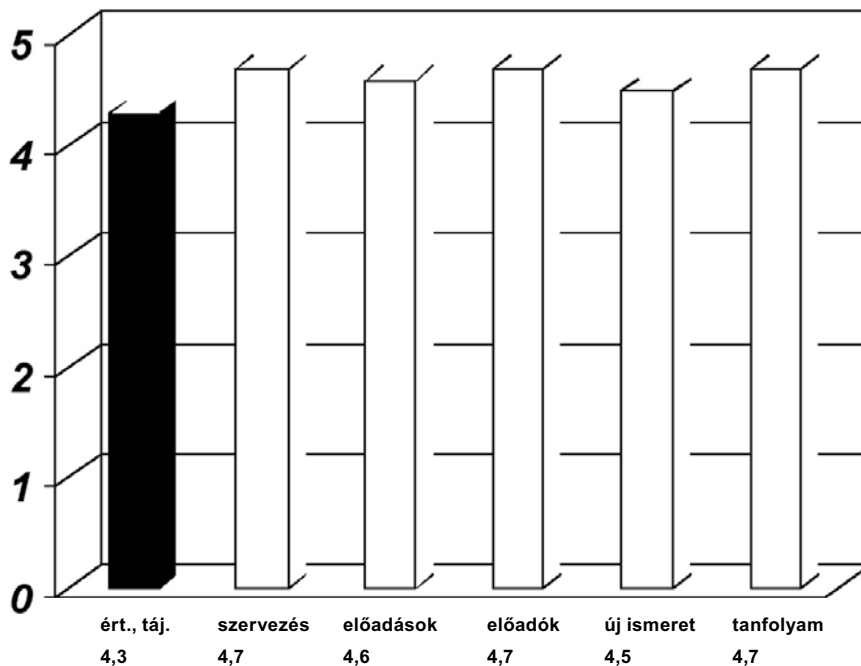
2. Munkahelymegtartó képzések.

Minták a kisgyermekes nők munkaerő-piaci visszatérését segítő képzésekre

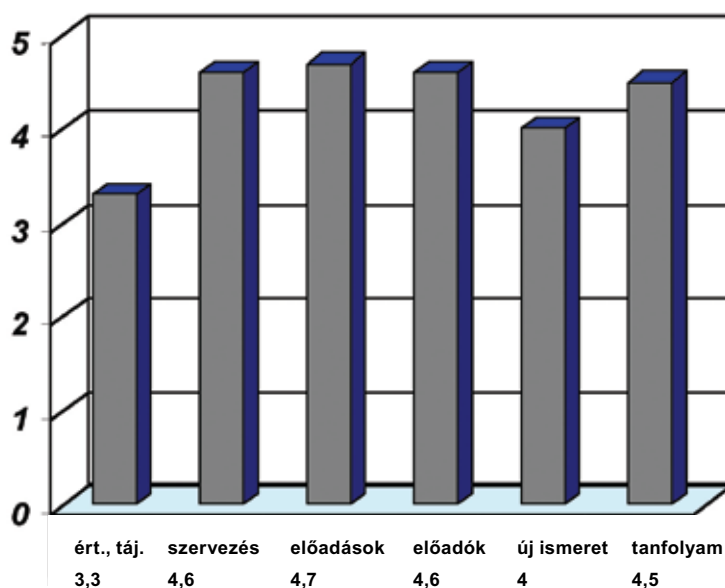
gedettség a mentoroknál csak 65%-os volt. E gyenge eredmény miatt felülvizsgálták és megváltoztatták az előzetes értesítés folyamatát. A hallgatók számára tartott tanfolyamra később került sor, így ők már más értesítési módszerrel találkoztak, és jóval elégedettebbek voltak e téren a mentoroknál (86%). Az előadások színvonalával való elégedettség a kisgyermekes nőknél 94%-os volt, a mentoroknál szintén 94%-os. Az előadókkal való elégedettség 90%-os volt a

kisgyermekes nőknél és 92%-os a mentoroknál. Új ismeretek megszerzéséről számolt be a kisgyermekes nők 90%-a, a mentoroknak pedig 79%-a. A tanfolyam egészével való elégedettség a kisgyermekes nőknél 94%-os, a mentoroknál 90%-os volt.

„Új eséllyel” projekt: munkába visszatérők elégedettsége – pontértékek kifejezve (minimum 0, maximum 5)



„Új eséllyel” projekt: mentorok elégedettsége – pontértékek kifejezve (minimum 0, maximum 5)





Az „Újra eséllyel” programnak nemcsak a szakdolgozók voltak nyertesei, hanem maguk a résztvevő intézmények is, hiszen többéves kihagyást követően is szakmailag felkészült, teljes értékű munkaerőt kaptak vissza. A programnak köszönhetően nemcsak létszámproblémáik enyhülhettek, oldódhattak meg, hanem a hiányzó szaktudás pótlása is jelentősen felgyorsult, és nem utolsósorban növekedett a betegellátás biztonsága. A program eredményeként és teljes sikereként értékelhető, hogy a résztvevő 272 munkatárs szakmailag felkészültebben, a jogszabályi feltételeknek megfelelően térhetett vissza a munkába. Ez magabiztosságot adott a munkába visszatérőnek, növelte a munkahely megtartásának esélyét, ezzel csökkentve a gyermeket vállalók, illetve nem vállalók közötti társadalmi esélyegyenlőtlenséget.

Az ellátás biztonságának növekedése, a kommunikálni jól tudó, valamint konfliktushelyzetet jól megoldani képes ápolók, szakdolgozók jelenléte pedig egyértelműen növeli a betegek ellátással, szolgáltatóval való elégedettségének mértékét. A közreműködő kórházak szempontjából nem elhanyagolható a programban részt vett dolgozók intézmény iránti elkötelezettségének erősödése: a munkahelyhez való kötődés mértéke várhatóan eléri majd azt a szintet, amely a szakdolgozókat, ápolókat nagy valószínűséggel az intézménynél tartja.

2.6. Képzéshez kapcsolódó és a képzés utáni szolgáltatások

2.6.1. Képzéshez kapcsolódó egyéb szolgáltatások

„Az esély bölcsődéje” projekt jó példa arra, hogy a nemi esélyegyenlőség erősítését is szolgáló képzéshez milyen egyéb szolgáltatások is kapcsolódhatnak.

- Egyéni álláskeresési tanácsadás: az álláskeresési folyamat egy-egy lépéséhez nyújt személyre szabott szakmai segítséget: pl. önéletrajz írása, pályázat elkészítése, felvételi interjúra történő felkészülés, beilleszkedés, munka megtartása, stb.
- Álláskeresési technikák csoportfoglalkozás ke-

retében: a résztvevők az álláskeresés folyamatát végigkísérve ismerkednek meg a hatékony álláskeresési módszerekkel.

- Mentálhigiénés tanácsadás¹⁴: mentálhigiénés szakember segít abban, hogy a kisgyermekes anyák könnyebben viseljék az álláskereséssel kapcsolatos terheket, és megtalálják a számukra legmegfelelőbb állást.
- Grafológiai tanácsadás: személyes elemzés.
- Munkatanácsadás: a tanácsadó minden hónap ugyanazon napján fogadóórát tart „Az esély bölcsődéje” programra jelentkező kisgyermekes anyák részére, a tanácsadás az elhelyezkedést akadályozó körülmények feltárására, azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozására szolgál.
- Pályatanácsadás: a tanácsadó minden hónap ugyanazon napján fogadóórát tart „Az esély bölcsődéje” programra jelentkező kisgyermekes anyák részére, a tanácsadás közép-pontjában a pályaelképzelések, a képzési lehetőségek, a tanulási képesség felmérése és a döntési készségek fejlesztése áll.
- Gyermekfelügyelet: a munkahelyhez jutást segítő szolgáltatások, foglalkozások, tanácsadások ideje alatt több anyának okozott problémát gyermekeinek felügyelete, ezért a projekt ideje alatt igénybe vehető gyermekfelügyelet magába foglalta a felügyeletet és a teljes ellátást.
- Jogi tanácsadás: a jogi tanácsadó minden hónap ugyanazon napján fogadóórát tartott a Békés Megyei Nők Egyesülete projektirodájában „Az esély bölcsődéje” programra jelentkező kisgyermekes anyák részére, a tanácsadás a polgári, munkajogi és egyéb jogi kérdésekkel kapcsolatos problémák kezelésére szolgált.

Az anyák közül ezt a rendszeres havi szolgáltatást többen is igényelték, többnyire munkahelyi és családi problémáik orvoslására. A jogi tanácsadás minden alkalommal egy külön helyiségben zajlott, ezzel biztosítva a magánszféra sértetlenségét. Az anyák, ha úgy érezték, hogy másokra is tartozik problémájuk, elmesélték gondolataikat az egyesületi mentoroknak is; a nagyon személyes jellegű problémákat csak a jogi tanácsadóval – aki nő volt – beszéltek meg. A női ügyvéd személye is nagyon fontos eleme a tanácsadásnak, mert a tanácsadás többnyire inkább kellemes, be-

szélgetős hangulatúvá vált, mintsem hivatalos hangneművé. Ez nem utolsósorban a tanácsadást végző ügyvédnő szociális érzékenységének volt köszönhető. A résztvevő kisgyermekes anyák problémáit a tanácsadást végző ügyvédnő összegyűjtötte, majd továbbította az egyesületnek. A név nélkül összegyűjtött információk közvetlenül a célcsoportot képviselő résztvevőktől származnak, így a tényleges, valóságos problémákat tükrözik. Az egyesület lehetőség szerint továbbította a helyi média felé az eredményeket, ezzel elősegítve az információ áramlását.

2.6.2. Mentorálás „Az esély bölcsődéje” projekt során

„Az esély bölcsődéje” projektben a mentorálás a képzés első része, annak első és utolsó tanítási napja közötti időtartamban zajlott. A mentorálási tevékenység céljai a következők voltak:

1. A bizalom elnyerése. Az adódó problémák megoldása. A kisgyermekes anyák képzésének első szakaszában az elsődleges cél a lehetőségeik felvázolása.
2. A kisgyermekes anyák munkahelyhez segítése. A megszerzett bizalom megtartása. Az adódó problémák megoldása vagy a megoldási lehetőségek felvázolása.
3. Folyamatos jogi tanácsadás a kisgyermekes anyák részére.

A Békés Megyei Nők Egyesülete mentorainak elsődleges célja a bizalom elnyerése volt. A képzésre felvett anyák együttműködtek a mentorokkal, egyetlen esetben sem fordult elő, hogy ellenállást tanúsítottak volna. Az egyesületi mentorokat partnerként kezelték, szívesen beszélgettek velük; bármilyen témáról legyen szó, könnyen osztották meg mindennapi problémáikat velük, és ha szükséges volt, segítséget kértek.

Segítségnyújtás

Az egyesületi mentorok a kisgyermekes anyákat érintő bármely esetben igyekeztek segítséget nyújtani. A fenti időszak alatt nagy vonalakban az alábbi módon és esetekben történt segítségnyújtás:

A képzés első oktatási hetében az egyesületi mentorok segítséget nyújtottak a képző intézmény és a képzésben résztvevő kisgyermekes anyák részére. A Békéscsabai Belvárosi Bölcsőde helyszínét nem minden kisgyermekes anya ismeri, ezért az egyesületi mentorok a kibővített Belvárosi Bölcsőde Játszóházának környékén, az utcán várták az anyákat, és a Játszóház helyszínére kísérték őket. Az érkező gyermekeket és édesanyjukat bemutatták az intézmény vezetőjének. A képzés első hetében az egyesületi mentorok a Játszóház és az anyák között tartották a kapcsolatot. A Játszóházban elhelyezett gyermekek közül többen még nem maradtak idegen helyen édesanyjuk nélkül, ezért a mentorok folyamatosan látogatták a Játszóházat, hogy ellenőrizzék: a gyerekek fogják-e bírni az elhelyezést. A gyakori látogatások másik célja az anyák megnyugtatása volt, mivel ez az új helyzet nemcsak a gyermekek részére okozhatott megrázkódtatást, hanem az anyáknak is. Az anyák megnyugodtak, ha tudták, hogy gyermekük nem sír, vagy esetleg már a többi gyermekkel játszik. Ezáltal jobban oda tudtak figyelni a képzésre, mert nem más járt a fejükben. A játszóház vezetőjének elmondása szerint a gyermekek nagyon jól viselték a Játszóházi elhelyezést. A mentorok többszöri látogatása alkalmával megállapították, hogy nagyon színvonalas elhelyezést kapnak a gyermekek, valamint hogy a dajkák nagyon rátermettek, segítőkészek és türelmesek.

A képzés ideje alatt a hosszabb szünetben minden alkalommal felkeresték az egyesületi mentorok az oktatás helyszínét, hogy a lehetséges problémákról ott, a helyszínen be tudjanak számolni az anyák. A rendszeres találkozások elősegítették a szorosabb kapcsolat kialakulását a résztvevők és az egyesületi mentorok között. Az anyák nyugodtan és bizalommal fordultak a mentorokhoz még magánéleti problémáikkal is.

Az egyesület projektirodájában bármely munkanapon, munkaidőben felkereshetőek voltak az egyesületi mentorok,



bármilyen problémával kapcsolatban. A mentorok lehetőség szerint segítettek, illetve felkutatták azt az intézményt, amely megoldást nyújthat az adott problémára.

Az egyesületi mentorok bármikor elérhetőek voltak, ennek érdekében még saját mobiltelefonos elérhetőségüket is a résztvevők rendelkezésére bocsátották.

Az anyák a legkülönbözőbb kérésekkel és beszélgetési témákkal fordultak a mentorokhoz személyesen és telefonon, pl.:

- gyessel és a főállású anyasággal kapcsolatos kérdések;
- volt munkáltatók minősíthetetlen vagy kedvező hozzáállása a munkavállaló terhésségéhez;
- bejelentkezés a jogi tanácsadásra;
- képzés alatti munkahelyhez segítség;
- dajkaképzés részletei, elhelyezkedési lehetőség ebben a szakmában;
- családi problémák, betegségek;
- vélemény a képzésről, az oktatókról;
- vélemény a Játszóházról, a dajkákról;
- a képzési támogatással járó adózási kérdések;
- elhagyott képzési tankönyvek pótlása;
- utazás során felmerült problémák;
- iskolalátogatási igazolás kérése;
- hiányzások okai, igazolások továbbítása az iskola felé;
- szerződéskötéskor elmaradt adatok továbbítása az iskola felé.

2.6.3. Adaptációs gyakorlatok és mentorálás az „Újra eséllyel” projektben

Az „Újra eséllyel” projekt során a képzések lezárultával a gyesről, gyedről, gyetről visszatérő szakdolgozók, ápolók reintegrációjának elősegítése, valamint a szakmai megfelelés biztosításának érdekében a programban résztvevőket alkalmazó intézmények – a szakterületnek megfelelő osztályon – adaptációs gyakorlatot biztosítottak. Ez alatt az idő alatt a mentorok folyamatosan figyelemmel kísérték és segítettek a munkába visszatérőket, értékelték elméleti felkészültségüket és munkájukat, ezzel is elősegítve, hogy az ápolók és szakdolgozók napi munkájuk során minél hatékonyabban és gördü-

lékenyebben tudják hasznosítani a tanfolyamon elsajátítottakat.

2.7. Eredményesség, konklúziók

A siker egyik alapköve a megfelelő szükséglet- és igényfelmérés. „Az esély bölcsődéje” projekt során pl. a szükségletfelmérést alaposan és sokoldalúan végezték el. A kérdőívezés és az interjúzás során gyűjtött ismeretek alapján megállapítható, hogy a gyermeket nevelő anyák helyzetének javulásához egyebek mellett:

- a férfiak és nők közötti esélykülönbségek csökkenésére;
- a munkaerő-piaci integráció elősegítésére;
- diszkriminációellenes küzdelemre;
- a munka kifizetődővé és vonzóvá tételére;
- a munka közterheinek enyhítésére;
- a regionális munkaerő-piaci különbségek csökkenésére;
- használható tudást nyújtó képzésre és korszerű ismereteket adó átképzésre valamint mindezek előfeltételeként, szemléletváltásra volna szükség.

A siker másik alapköve az, hogy a munkaerő-piaci reintegrációt elősegítő képzések tartalma megfeleljen mind a munkavállalók, mind a munkaadók szükségleteinek. A tananyaggal szemben állított általános követelmény tehát az, hogy színvonalas és korszerű képzést tegyen lehetővé a kisgyermekes anyák részére, akik így megtarthatják munkájukat korábbi munkahelyükön, vagy a munkaerőpiacon könnyebben és számukra előnyösebb munkahelyhez juthatnak, illetve saját vállalkozást indíthatnak. „Az esély bölcsődéje” projekt eredményességét az mutatja, hogy a projekt során 15 általános iskolai végzettségű és 45 érettségizett hallgató sikeres záróvizsgát tett, közülük 2 fő 19–24 éves, 38 fő 25–38 éves és 17 fő 36–45 éves nő volt.

A siker további alapköve a folyamatos visszajelzés és a rugalmasság, azaz szükség esetén az adott helyzethez való gyors alkalmazkodás. Az „Újra eséllyel” projekt által szervezett tanfolyam eredményességére vonatkozó visszajelzés ('feed-back') begyűjtését a mentorok és a kórházak ápolási igazgatói végezték. A kapott visszajelzéseket a Heim Pál Gyermekkorház

csapata értékelte, és meghozta az esetlegesen szükségessé váló intézkedéseket

Lényeges volt az is, hogy a résztvevőknek nem kellett fizetniük részvételi díjat, valamint étkeztesük is ingyenes volt, s ez a kórházaknak sem került pénzébe. (Megjegyezzük, hogy általában egy 40 órás, 40 továbbképzési pontra értékelt program akár személyenként 10-15.000 Ft-ba is kerülhet). A tanfolyam úgy került megszervezésre, hogy figyelembe vette a családi életritmust. Az elméleti képzések reggel fél 9-kor kezdődtek, és 16 órakor befejeződtek. Így az anyáknak módjuk volt arra is, hogy nagyobb, már iskolás gyermeküket elindítsák az iskolába, és otthon legyenek, mire a család többi tagja hazaérkezik. Szintén ezt a célt szolgálta, hogy képzési napokra egy héten csak kétszer került sor, következőképpen az anyák nem egész hétre estek ki a család életéből, és fel tudtak készülni azokra a napokra, amikor az elméleti oktatás volt. Továbbá, annak érdekében, hogy a képzésben az anyák részt tudjanak venni, a továbbképzés ideje alatt gyermekük/gyermekük felügyeletét is megoldották: a gyermekek, akárcsak az anyák, ingyenesen kapták az ellátást.

A tapasztalatok szerint az anyák egy részének az önbizalma csökkent a szülés utáni otthonlét alatt. Éppen ezért a szakmai továbbképzésen túlmenően szükség volt a csoporthoz tartozásra és a kommunikációs tréningre, amely ezen a problémán – mint ahogy „Az esély bölcsődéje” projekt esetében is láttuk – sokat tudott javítani: a kisgyermekes nők felszabadultabbá és közlékenyebbé váltak.

Nyilvánvalóvá vált az is, hogy nemcsak a gyermekeket, hanem az anyákat is „be kell szoktatni”: az anyák nagyon nehezen engedik el gyermekeiket, és még a heti egy alkalommal történő játszóházi elhelyezésük miatt is nagyon aggódtak. Ez gondot okozhat a munkahelyen, mert sok anya csak akkor adja bölcsődébe, óvodába gyermekét, ha munkába áll. A képzésre járó anyák eleinte nagyon aggódóak voltak, néha telefonon hívogatták a játszóház vezetőjét, hogy mit csinál a gyermekük. Ezt a munkahelyen általában nehezen tolerálják, mivel a szülő ilyenkor nem képes a munkájára koncentrálni, és ez kihat a teljesítményére is. Ezért is lenne fontos az anyák visszaszoktatása a munka

világába. Ebben segített a képzés. Az eltelt idő alatt nyugodtabbakká váltak az anyák, nem aggódtak annyira gyermekeik miatt, hozzászoktak a gondolathoz, hogy gyermekük jó helyen van, és nélkülük is elégedetten tölti napját.

Az anyáknak nem csak a munkáltatói hozzáállás okoz gondot az elhelyezkedés során, hanem a gyermekfelügyelet is. A kisebb településeken nincsenek bölcsődék, így a gyermekeket 3 éves koruk előtt csak családon belül tudják elhelyezni, ha ez lehetséges. Így az anyáknak nincs esélyük akkor sem munkába állni, ha felvennék őket, ez sajnos a gyes előtti munkahely elvesztéséhez is vezethet. Ahol van bölcsőde, ott is olyan korlátozott a férőhelyek létszáma, hogy nem tudnak minden gyermeket felvenni. Az anyák nehezen rázódnak bele a teljesítményorientált világba. Az otthon töltött évek alatt elszoktak a rohanó életmódtól. A képzés segít nekik fokozatosan visszaszokni a rendszeres munkaidőhöz és a fokozott elvárásokhoz. A képzés elején többen panaszkodtak a túl sok tananyagra, de hamarosan belátták, hogy csak elszoktak a tanulástól.

Az anyák az egyesületi mentorokkal szemben jobban megnyíltak, mint amennyire erre számítani lehetett: létrejött egy olyan védett női közeg, ahol lehetővé vált a női problémák megfogalmazása és azok kezelésére megoldások keresése.

„Az esély bölcsődéje” során bevezetett jogi tanácsadások népszerűsége azt mutatja, hogy a munkáltatók eljárásai még mindig nem teljesen tiszták, és sok alkalommal van szükség ügyvéd, jogász segítségére az előírások betartatásához.



Jegyzetek

³ Forrás: Az „Újra eséllyel” című E/004. számú EQUAL projekt hatáselemzése. Kutatásért felelős: Magyarországi Női Alapítvány (MONA) 2007.

⁴ Forrás: Az „Újra eséllyel” című E/004. számú EQUAL projekt hatáselemzése. Kutatásért felelős: Magyarországi Női Alapítvány (MONA) 2007.

⁵ Kiadványunk írásakor az előírások értelmében minden működési nyilvántartásba vett egészségügyi szakdolgozónak 5 év alatt 100 továbbképzési pontot kell összegyűjtenie.

A továbbképzési pontok számítása a következő: a regisztrált szakképesítés szerint munkában töltött idő évenként 15 pont. Ez folyamatos munkaviszony mellett öt év alatt 75 gyakorlati pontot jelent. Ebben az esetben 25 elméleti továbbképzési pontot kell összegyűjteni különböző továbbképzéseken. A minimális gyakorlati pont 45, ez azt jelenti, hogy az ötéves regisztrációs periódusban legalább 3 évet gyakorlatban kell tölteni. A fennmaradó 55 pontot ez esetben elméleti továbbképzéseken kell összegyűjteni.

A pontgyűjtésnek számos formája lehetséges.

- Elméleti továbbképzésnek minősül a legalább 40 órás, elméleti és gyakorlati foglalkozások keretében szakmai ismereteket feldolgozó, vizsgálóval záruló továbbképzéseken való részvétel, ahol az elérhető pontok száma 20-40 között mozog.
- Elméleti továbbképzés lehet helyi, országos vagy szakmaterületi kongresszus, tudományos ülés, ahol legalább öt előadás hangzik el. Ilyen rendezvényeken történő részvétellel 5-10 továbbképzési pontos lehet gyűjteni.
- Elméleti továbbképzési pontot érhet egy, a fentebb említett rendezvénye a megtartott előadás, vagy bemutatott poszter: 10-20 pontot lehet ez esetben megszerezni.
- Kiadott, ill. megjelentetett szakmai könyv vagy cikk, publikáció esetén 15-50 továbbképzési ponthoz lehet hozzájutni.
- Egyéni továbbképzésnek minősülhet a hazai vagy külföldi tanulmányút egy adott téma tanulmányozására. Ennek pontértéke 10-20 között mozog.

Mentesül az elméleti továbbképzési kötelezettség alól az, aki az adott szakterületen magasabb szakképesítést szerez, oktatói vagy vizsgáztatói tevékenységet folytat a továbbképzési idő alatt.

A törvényi végrehajtást szolgáló egyik rendelet (27/1998 (VI.17.) NM rendelet) hatálya kiterjed a szakképesítést szerzett személyre, a szakképesítés megszerzéséről dokumentumot kiállító intézményre, valamint a képzés szerinti munkakörben foglalkoztató egészségügyi szolgáltatóra: tehát hármass felelősség került meghatározásra.

⁶ Magyarországon jelenleg az 1997. évi CLIV. törvény rendelkezik az egészségügyi szolgáltatások megkezdésének és gyakorlásának személyi feltételeiről:

112. § (9) Az egészségügyi dolgozó működési nyilvántartásának időtartama 5 év, amely „a nyilvántartott személy kérelmére újabb 5 éves időtartamokra megújítható.

113. § (1) A működési nyilvántartásból a nyilvántartást végző szerv – az egészségügyi dolgozó munkáltatója és az egészségügyi hatóság egyidejű értesítése mellett – törli azt a személyt, aki a 112. § (3) bekezdés c) pontja szerinti, időközben esedékessé váló továbbképzés elvégzését vagy ennek megkezdését az esedékességtől számított 30 napon belül nem igazolja. A 28/1998. (VI. 17.) NM rendelet az egészségügyi szakdolgozók továbbképzésének rendszabályait tartalmazza.

⁷ Az ESKI adatai alapján: <http://www.eski.hu>.

⁸ 2007-ben az egészségügyi foglalkozásokban a nők és férfiak (nettó) bére közötti különbség a nők hátrányára 14 % volt.
Forrás: Nők és férfiak: Egyenlő munkáért egyenlő bért? Helyzetkép és javaslatok a BérBarométer 10000-es adatbázisán. MSZOSZ/SZGTI Alapítvány, Budapest, 2008.

⁹ Forrás: Az „Újra eséllyel” című E/004. számú EQUAL projekt szükségletfelmérése. Kutatásért felelős: Magyarországi Női Alapítvány (MONA) 2007.

¹⁰ Herczeg Tamás: A kisgyermekes anyák helyzet Békés megyében. Tanulmány. BMNE. A. tanulmány teljes szövege megtalálható jelen kötet függelékében.

¹¹ A kérdőíves felmérés eredményét Sebestyén Géza értékelte.

¹² Forrás: „Újra eséllyel” projekt hatáselemzése.

¹³ Forrás: Az „Újra eséllyel” című E/004. számú EQUAL projekt hatáselemzése. Kutatásért felelős: Magyarországi Női Alapítvány (MONA) 2007.

¹⁴ A mentálhigiénés szolgáltatások mindazon tevékenységek összességét foglalják magukba, melyek testi-lelki egészségünk megőrzésére, ill. ezek betegségeinek megelőzésére szolgálnak.



3. A nemi esélyegyenlőség érvényesítését elősegítő képzések

A nők társadalmi esélyei az elmúlt másfél évtizedben számos területen romlottak Magyarországon, relatív elmaradásuk a férfaitól nőtt. Az elmaradás legfőképpen a nők munkaerő-piaci pozícióinak romlásában érhető tetten: a foglalkoztatott nők aránya európai összehasonlításban igen alacsonynak számít. Különösen figyelemre méltó a középkorú női generációk munkaerő-piaci pozícióinak romlása. A nők munkaerő-piaci szegregációja, bizonyos alacsony presztízsű munkakörök elnőiesedése tovább folytatódott; és nagyrészt ennek tulajdoníthatóan a csökkenő létszámú foglalkoztatott nők bérkilátásai, munkaerő-piaci pozíciói és esélyei sem javultak.

Magyarországon a gyermekes családok között is különösen nehéz helyzetben vannak a gyermeküket–gyermeküket egyedül nevelő nők, akik esetében a szegénységkockázat meghaladja az átlag háromszorosát. A gyermeküket egyedül nevelő nők száma sokszorosa a férfiakénak, ennek magyarázata, hogy a válások után a gyermekek 85%-a az anyánál kerül elhelyezésre. A nők között nagyobb azoknak az aránya, akik egynél több gyermeket nevelnek egyedül. Az egyszülős családokban felnövő gyerekek körében a gyermekszegénység veszélye ott hatványozódik, ahol az édesanya a gyermek gondozásában vállalt kötelezettségei miatt egyáltalán nem képes munkát vállalni, vagy legalábbis a gondozási kötelezettségei jelentősen korlátozzák munkavállalási lehetőségeit. Ezért Magyarországon a gyermekszegénység enyhítésének elsődleges eszköze a női foglalkoztatás bővítése, a munkaerőpiacról tartósan kiszorult nők munkaerő-piaci reintegrálása lehet.

3.1. A feldolgozott példák („Inspirál”, „Nő az Esély!” és „Modellértékű NőTámogató Rendszer”)

Az EQUAL H/10 „Nő az Esély!”, az EQUAL H/11 „INSPIRÁL” és az EQUAL H/8 „Modellértékű NőTámogató Rendszer” projektek közös célja adott térségekben a munkaerőpiac hátrányos helyzetben lévők – elsősorban nők – munkavállalásának segítése, esélyeinek növelése, a munkaerő-piaci szegregáció csök-

kentése. Ennek érdekében a projektek közép-pontjában a (nemi) esélyegyenlőséget támogató képzések álltak. Az EQUAL H/8 „Modellértékű NőTámogató Rendszer” projekt egy másik oldalról – a nőket segítő otthoni szolgáltatások rendszerének bevezetésével – is megkísérli a probléma enyhítését.

Az EQUAL H/11 „Inspirál” projekt olyan iskolarendszereken kívüli szakképzést szándékozik megvalósítani, amely maximálisan figyelembe veszi a felnőttkori tanulás sajátosságait és eltéréseit az ifjúsági – iskolarendszerű – szakképzéstől. Ennek megfelelően az alapvető eltérés a tananyagoknak tevékenység szerinti bontásban történő oktatása (tantárgyi bontás helyett). Ez azt is jelenti, hogy az oktatás során a gyakorlat minden esetben megelőzi az elméletet. A képzést területi munkaerőigény-felmérés, az „alvó” munkaerő megszólítása; tájékoztatók, tréningek, pályaorientáció; képességek, érdeklődés felmérése előzte meg, s állandó pszichoszociális szolgáltatás kísérte. A munkaerőpiacon elsősorban az állam által elismert szakképesítéssel rendelkező emberek keresettek, így ha a kiválasztott célcsoport hosszú távon meg akar felelni a munkaerőpiac igényeinek, akkor az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakképesítésekhez szükséges képzésekben kell részt venniük. A projekt során három (OKJ-s) szakmát sajátíthattak el a résztvevők: az általános iskolát végzettek a házvezetőnőit (15 fő, valamennyien nők), illetve – a projekt újdonságaként – az egyáltalán nem hagyományosan női szakmának számító kárpitosi szakmát (10 nő és 2 férfi); a középiskolát végzettek igazgatási ügyintézőnek (14 nő és 2 férfi) tanulhattak. A projekt fontos küldetésének tekintette olyan tananyagok, programok készítését, módszerek elterjesztését, eljárások kidolgozását, adaptálását, amelyek az alapfokú iskolai végzettséggel (vagy még azzal sem) rendelkezőket felkészíti a szakképzésre, a lemorzsolódókat reintegrálja az iskolarendszerű vagy iskolarendszereken kívüli szakképzésbe, és felkészíti a munkaerő-piaci beilleszkedésre. Az „Inspirál” két Hajdú-Bihar megyei kistérséget, a berettyóújfalui és a püspökladányi kistérséget választotta tevékenységének színhelyéül.

A „Nő az Esély!” projekt ugyanúgy, mint az „Inspirál” projekt, súlyos és strukturált munkaerő-



piaci gondokkal küzdő kistérségeket választott ki célterületként, Zalaszentgrótot és környékét, Zalaegerszeget és környékét, valamint Keszthelyt és környékét. A projekt a zalai kistérségi fejlesztési folyamatokba volt hivatott bevezetni az esélyegyenlőség érvényesítését olyan munkanélküli, illetve inaktív nők képzésével, foglalkoztatásával, akik hátrányos helyzetűek a munkaerőpiacon. A projektben három egymásra épülő, összekapcsolódó alprojekt valósult meg:

1. A fiatalok pályaválasztását segítő „pályaválasztási konzulensek” képzése (20 fő), és a kistelepüléseken élők részére „házhoz vitt” pályaeorientációs program megvalósítása, melyhez képzési modul nem kapcsolódott.

A pályaaorientációs szakemberek képzését nem utolsósorban az is indokolja, hogy Zala megyében (is) a nők általában ún. „női szakmák”-at, a férfiak pedig „férfi szakmák”-at választanak. Ennek megváltoztatásához elsősorban a szülőköt és a pedagógusokat kell meggyőzni arról, hogy ösztönözzék a pályaválasztás előtt álló fiatalokat arra, hogy merjék a hagyományosan a másik nemnek tulajdonított szakmákat is választani. Ehhez azonban megfelelően képzett, széles látókörű – egyebek mellett a genderszemponktokat is ismerő és érvényesíteni tudó – szakembergárdára van szükség.

2. „Esélymenedzserek” képzése és alkalmazása (16 fő), akik munkájukkal segítik a vidéki térségek projektjeinek megvalósítását, az esélyérzékeny tervezési metodika beindítását, és segítik a hátrányos helyzetűekkel foglalkozó civil szervezetek munkáját. Az esélymenedzserek képzését az teszi szükségessé, hogy Zala megyében kevés az olyan szakember, aki képes a megfelelő pályázatok megírására, illetve megvalósítására. További gondot jelentett, hogy a kistérségek semmilyen biztos pénzügyi alappal nem rendelkeztek. E problémák és a térség elmaradott állapotát csökkentő fejlesztések miatt szükségessé vált a megyében egy átfogó képzési program megvalósítása, melynek keretében olyan szakembereket – ún. esélymenedzsereket – képeznek, akik képesek a térség fejlesztése szempontjából nélkülözhetetlen fejlesztési projektek generálására, megírására, menedzselésére és megvalósításának segítésére – az esélyegyenlőség szempontjainak szem előtt tartásával. Az esélymenedzser-kép-

zést foglalkoztatás is követte: a 16 főből kiválasztott 8 esélymenedzser a program keretében civil szervezeteknél, alapítványoknál, önkormányzatoknál helyezkedett el, hogy a hátrányos szociális helyzetű emberek, a fogyatékkal élők és a nők helyzetének javításán munkálkodjék.

3. A családi vállalkozásokban segítő családtagként foglalkoztatott nők modern **üzleti ismereteinek** bővítése. Ennek keretében 30 fő képzése valósult meg. A vállalkozó nők képzését az teszi szükségessé, hogy Zala megyében a becslések szerint a vállalkozásoknak mindössze 20 százalékát irányítja nő. A (sikeres) vállalkozást vezető férfiak mellett azonban a becslések szerint legalább 50%-ban fellelhető a női társ, aki többnyire egyben a feleség is. A segítő családtagi „pozíció” elsősorban pénzügyi-számviteli, adminisztrációs háttérmunkát jelent. **A saját vállalkozás sikerességének erősítéséhez, a női szerepvállalás kiteljesedéséhez, esetlegesen önálló vállalkozás kiépítéséhez fontos a háttérmunkát végző nők képességeinek fejlesztése, tudás- és ismeretanyagának bővítése, saját belső energiájuk növelése.**

Speciális projekt a „**Modellértékű NőTámogató Rendszer**”, miután a foglalkoztatott párok munkahelyi kötelezettségeinek mennyiségi és minőségi eltéréseitől függetlenül a házimunkára fordított idő 80%-ban a nőkhöz kötődik (2005-ös adat).¹⁵

„Magyarországon a házimunka fogalma szinte egyértelműen a női munka fogalmával azonos. Nem csupán azokban a háztartásokban van ez így, ahol a férfi a kereső, hanem azokban is, amelyekben mind a férj, mind a feleség teljes munkaidőben dolgozik. A gazdaságilag aktív nők átlagosan napi 152 percet, a gazdaságilag aktív férfiak 58 percet fordítanak házimunkára. Miközben a férfiak házimunkára fordított ideje független attól, hogy van-e gyerekük, a nők a házasságkötéstől és az első gyerek születésétől kezdve egyre több időt fordítanak házimunkára. A kisgyerekes magyar nők napi 221 percet fordítanak házimunkára, a hasonló státusú norvég nők 140 percet.” – írja Tóth Olga¹⁶. Nem véletlenül lett a projekt mottója Cathi Hanauer Ribanc a házban című könyvéből a következő részlet:

„Túl sok a teendő, túl kevés az idő. Nem kapunk elegendő segítséget a társada-

lomtól, és gyakran a házastársunktól sem. A technológia eluralkodott az életünkön, s ez még inkább felgyorsítja amúgy is felaprózódott időnket. Anyagi felelősség az anyaság iránti vágy és felelősség mellett. Az anyagi felelősségtől függetlenül létező vágy egy kielégítő foglalkozás után, amelyre egész addigi életünkben készültünk. A külsőségekre túl nagy hangsúlyt fektető társadalomnak köszönhetően iszonyú nyomás nehezedik ránk, hogy karcsúbbnak és fiatalabbnak nézzünk ki, mint amilyenek normális körülmények között lennénk – ezt csak tetézi az egyre erősödő plasztikai sebészet, kozmetikai és súlykontroll iparág médiajelenléte. Az általunk követni kívánt szerepminták hiánya... Tágabb családjunk tagjaira sem számíthatunk, ha segítségre van szükségünk. Napjainkban az az uralkodó elképzelés – hála ennek az egyre inkább anyagba merülő, egyre többet fogyasztó és önmagát hamisan reklámozó világnak –, hogy mindent meg kell szerezni, mindent meg kell tennünk, mindenre képesnek kell lenni, és legfőképp Boldognak kell lenni. S ha mégsem vagyunk azok, istenemre mondom, valami nagy baj van!...”

A TÁRKI kiadványa szerint a párkapcsolatokban kialakuló konfliktusokat 27%-ban a háztartási feladatok meg(nem)osztása okozza¹⁷.

Az „Újra eséllyel” projekt keretében végzett interjúsorozat egyik alanya vallott így: „Gyakorlatilag az egészségügyi válaszoknak a nyolcvan százaléka abból ered, hogy nem tudja összeegyeztetni a munkáját a családdal.”¹⁸

A megfizethető otthoni szolgáltatások hatékony támogatást jelentenének a női munkavállalóknak és családtagjaiknak. Ehhez nyújthat segítséget a **NőTámogató Kártya**, amely az üdülési csekkhez hasonlóan ún. „**Otthon Szolgáltatások**” vásárlására alkalmas legális fizetőeszköz lenne. Ez az eredeti elképzelések szerint:

- a munkáltatói ösztönző juttatások körébe tartozna, a cafeteria-rendszer adó- és járulékmentes elemeként a munkavállalók számára; a szociális ellátórendszer államilag (helyileg, illetve központi) finanszírozott juttatása lehetne a rászorulóknak, inaktívak számára;

- állami támogatással megvalósuló képzési, illetve foglalkoztatási célú projektekben háttér-szolgáltatás lenne;
- a szolgáltatási piacon adókedvezménnyel megvásárolható lenne a fizetőképes magán-emberek számára.

A NőTámogató Kártya ötlete a projektet kitalálók saját élethelyzetének tapasztalatai alapján született. Az EQUAL-projektek sajátossága, hogy nemzetközi partnerekkel is együtt kell működni. A nemzetközi együttműködés során derült ki, hogy hasonló szisztéma már működik Belgiumban. A NőTámogató Kártyát a nemzetközi együttműködés keretében 'FeMale Assistance Card'-ként fordították angolra. (Az angol elnevezésben benne rejlik a szójáték valójában jobban kifejezi a nemek esélyegyenlőségét, valamint a nők és férfiak támogatásának célját, mint a magyar elnevezés.) A családok, háztartások számára kínált Otthon Szolgáltatások – háztartási, házkörüli kisegítő munkák, gyermekfelügyelet, tanulássegítés, idős- és betegfelügyelet – újfajta foglalkoztatási formát, munkaerő-piaci perspektívát, kereseti lehetőséget biztosítanak az idősebb és alacsony iskolai végzettséggel rendelkező álláskeresőknek, főként nőknek.

A NőTámogató kártya szolgáltatásait az Otthon Szolgáltató-képzés során kiképzett nők nyújtják.

A projekt során az Otthon Szolgáltatást igénylők száma egy év szolgáltatási időtartamra vonatkozóan 110 család volt, tehát 400-500 főt érintettek a szolgáltatások. A szolgáltatás hiánypótló jellegét jelzi az, hogy:

- 38%: a szolgáltatások nélkül elveszítette volna a munkahelyét;
- 13%: a szolgáltatások nélkül nem tudott volna képzésen részt venni;
- 21%: nem tudta volna megfizetni a fekete piaci árakat, más segítségre nem számíthatott volna;
- 28%: a kínált szolgáltatások nélkül családi összefogással is csak kis részben tudta volna megoldani a problémáit.

A szakképzett Otthon Szolgáltatók – óvodapedagógus, szociálpedagógus, dajka – a képzés ideje alatt 225 órát dolgoztak térítésmentesen, a szabadidejük terhére.

Az EQUAL-projekt végülis arra adott lehetőséget, hogy 20 fő Otthon Szolgáltató nyújtson



szolgáltatást 12 hónapon keresztül. Ez a 12 hónap magába foglalja a kezdeti, „szoktatási” időt is, amikor még az újszerűség, az ismeretlenség miatt nem volt akkora az igény, hogy a szolgáltatók teljes munkaidejét kitöltse.

A projekt célrendszerét, különösen a program innovatív kezdeményezését, a „NőTámogató Kártya” szakpolitikai bevezetését tekintve az elsődleges célcsoport a szolgáltatások igénylői – munkavállaló nők és családtagjaik – és az őket foglalkoztató munkáltatók. Hangsúlyozni kell, hogy a NőTámogató Kártya szakpolitikai bevezetése a gyakorlati életben is tetten érhető politikai akaratot, támogató fellépést feltételez.

3.2. Szükségletfelmérés

Az EQUAL H/11-es „Inspirál” elnevezésű projektje jó példa arra, hogy hogyan kell egy-egy kistérség szükségletfelmérését elvégezni.

Az „Inspirál” két Hajdú-Bihar megyei kistérséget, a berettyóújfalui és a püspökladányi kistérséget vette górcső alá.

Az „Inspirál” projekt a szükségletfelmérés során:

- a megyei munkaügyi központnak,
- a munkaügyi központ helyi kirendeltségeinek,
- a helyi önkormányzatoknak, valamint a
- megyei kereskedelmi és iparkamarának

az adatbázisa alapján felmérte a kistérségben felmerülő reális igényeket, potenciális munkalehetőségeket, foglalkoztatási készségeket, vállalkozóvá válási lehetőséget, a munkanélküliek összetételét, végzettségét, létszámát, életkorát, stb.

Az igényfelmérés lépései:

- munkaadói igények felmérése az adott kistérségekben, önkormányzatok, kamarák bevonásával;
- munkaügyi központ, kamarák, önkormányzatok, családsegítő szolgálatok segítségével adatbázis létrehozása; megszólítások, felhívások csoportos tájékoztatók az adatbázis alapján, előzetes részvételi szándékbejelentések; családlátogatás, helyszíni felmérés, meggyőzés;
- előzetes, potenciális munkahelyi szándéknyilatkozatok begyűjtése.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat településre lebontott adatbázissal szolgált a regisztrált

munkanélküliekkel kapcsolatban.¹⁹ Az, hogy egy településen a munkaképes korú népesség hány százaléka regisztrált munkanélküli, milyen régóta nem találnak munkát, hányan élnek munkanélküli járadékból, hányan élnek jövedelempótló támogatásból vagy szociális segélyből, pontosan mutatja egy-egy település szükségletét abból a szempontból is, hogy milyen mértékben lennének lakói rászorulva a munkaerőpiaci reintegrációban való támogatásra. Nem véletlen, hogy az „Inspirál” projekt cél-kistérsége a berettyóújfalui és a püspökladányi lett, a megyében abszolút értéken e két kistérség tudhatja magáénak a legtöbb regisztrált munkanélkülit. (Megjegyezzük, hogy ebben az esetben ez nem azt jelenti, hogy e két kistérségben lett volna a legmagasabb a regisztrált munkanélkülieknek a munkaképes lakossághoz viszonyított aránya.) A munkaerő-piaci nemi esélyegyenlőség szempontjából különösen fontos volt az adatok alapján annak felismerése, hogy a regisztrált munkanélküliek között – az iskola befejezésének és a munkába állásnak a hónapjaiban – a pályakezdő fiatal nők többen voltak, mint a férfiak.

A felmérés arról tanúskodott, hogy Hajdú-Bihar megyében elsősorban az alacsony iskolai végzettségű, szakképesítéssel nem rendelkező nők kerültek reménytelen helyzetbe a betanított munkát igénylő munkahelyek megszűntével (tejporgyár, ELZETT, ruhaipari szövetkezet, termelőszövetkezetek, állami gazdaságok, Városgazdálkodási Kft., ÁFÉSZ, FÜSZÉRT, építőipari vállalatok). A körülmények nem kedveztek az adminisztratív munkakörben dolgozóknak sem. Az „Inspirál” projekt elején elkészített felmérés arról tanúskodik, hogy kilátástalan helyzetbe kerültek a gyesről, gyedről visszatérni szándékozók, de a pályakezdők is. Családok egzisztenciája vált bizonytalanra, a kisvárosok, községek alvótelepülésekké váltak, az emberek társas aktivitása csökkent, és a teljes reményvesztettség uralkodott el. Feltételezzük, hogy ez a helyzet kézikönyvünk megírásának időpontjáig gyökeresen nem változott.

A szükségletfelmérés során – különösen, ha a nemi esélyegyenlőséget (is) elősegítő képzés megalapozásáról van szó – nem árt az olyan, az egyes emberek helyzetét jelentős mértékben determináló tényezőket is felmérni, mint a helyi munkaerőpiacon elérhető bérek, és a bérkülönbségek. Nemcsak iskolai végzettség szerint

tapasztalunk jelentős bérkülönbségeket, hanem a férfiak és nők bére közötti eltérések is jelentősek, mégpedig a nők rovására. Ezt bizonyítják egyértelműen az „Inspirál” projekt szükségletfelmérése során a Hajdú-Bihar megyei (2004-es) adatok is.

A képzések tervezése és a célcsoportok orientálása során viszont mindenféleképpen figyelembe kell(ene) venni, hogy a nők és férfiak bére közötti különbség – egyebek mellett – olyan strukturális okoknak tudható be, mint pl. az, hogy a nők általában a rosszabbul fizető szakmákat sajátítják el, és ezekben is helyezkednek el.

Ehhez persze túl kell lépni a tradicionális beállítódáson – amely arra a rögzült szereprendszerre épül, mely szerint a nők elrendelt feladata az anyai és a háziasszonyi szerep, a férfiaké pedig a családfenntartás. Ez a szemlélet eltérő mértékben érvényesül az egyes európai országok népeinek gondolkodásmódjában. A magyar társadalomban uralkodó gondolkodásmód jelenleg is nagyon erős – nemekhez kötött – szerepmegosztást tükröz. Ez nemcsak a nőknek a családban betöltött hagyományos szerepére vonatkozik, hanem a munka világában betöltöttre is. E sztereotípiákon való felülkerekedést segíthetik a jól kiválasztott, jól irányított és megfelelő tartalmú képzések és a pszichoszociális támogatás.



3.2.1. Helyzetfeltárás: nemi sztereotípiák

A gyakorlatban tapasztalhatjuk, hogy **egy nő karrierjének szempontjából az egyik legmeghatározóbb tényező az, hogy a férje mennyire támogatja őt ebben**, vagyis nem annyira maga a gyereknevelés terhe a visszahúzó erő, mint inkább a férj, a család hozzáállása.

A felmérések alapján jellemző, hogy bár a **nők munkavállalását a magyar férfiak nem ítélik meg negatívan**, de többségük a nők legfőbb feladatának továbbra is a háztartási és a gyermeknevelési feladatok ellátását tartja. Ennek okai leginkább a következők:

- Magyarországon hagyományos családrendszer hosszú ideig fennmaradt,
- a magatartásminták merev formákba rögzültek,
- az elvárások mélyen bevésoedtek,
- a társadalmi és egyéni szokások minden változásnak ellenálló szövedékké álltak össze.

Különösen a vidéki lányok helyzete determinált. A leánygyermek már születésekor hátrányos helyzetű. Ha egy kistelepülésen lakó, nem különösebben iskolázott apától megkérdezzük, hogy újszülött gyermeke milyen nemű, a következőképpen válaszol:

- fiam született (ekkor roppant büszke);
- gyerekem született (már nem annyira).

Mint észrevehető, a hátrányos helyzetű térségekben a fiúgyermek – már születésekor – pozitív megkülönböztetésben részesül.

A lányok általános iskolai tanulmányai alatt ez a diszkrimináció csak erősödik. A szülők és a tanárok igen ritkán gondolnak arra, hogy a leánygyermek továbbtanuljon. Az esetek túlnyomó részében a lányokat – anyjuk vagy idősebb testvérük felügyelete mellett – erősen befogják a házimunkákba (főzés, takarítás, mosás), valamint a ház körüli tevékenységbe (állattartás, mezőgazdasági munkák). Gyakran a kisebb testvér felügyeletét, gondozását is rájuk bízák, míg a szülők dolgoznak, vagy ügyes-bajos dolgukat intézik.

A vidéki lányok közül kevesebben kerülnek középfokú tanintézetbe, mint a nagyvárosokban. Külö-



nösen igaz ez akkor, ha lakóhelyükön nincs szakmunkásképző, szakközépiskola vagy gimnázium. Egy iskolával kevésbé lefedett kistérségben vagy elzárt, távoli kistélepüléseken, ahol szinte minden családfő munkanélküli, csak kevesen engedhetik meg – anyagiilag –, hogy a lánygyermek iskolázási, utazási költségeit felvállalják. Inkább a „háznál maradó szorgos kezét” nézik. Számos vidéken az elvárás még mindig az, hogy a lánygyerek menjen férjhez, szüljön gyereket, szolgálja ki az „urát”, és tartsa rendben a családot.

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező fiatalok szülei általában félig vagy teljesen (illetve funkcionálisan) analfabéták, valamint munkanélküliek. A tanulást kötelező, kellemetlen elfoglaltságnak tekintik. Az iskolában szerzett, megszerzhető tudásnak nincs jelentősége, szerepe és perspektívája a családi közösségben. A szülő, a család nem segíti, nem támogatja a fiatalt – a lányokat különösen nem – a tanulásban, a szakmaszerzésben; még akkor sem, ha tehetné. Életvitelüket a mindenkori lehetőségekhez alakították, melyen nem kívánnak változtatni. Napról-napra élnek, még rövid távú elképzeléssel sem rendelkeznek. Véleményük szerint a tanulással szerzhető tudásnak, a szakmának nincs perspektívája a jövő szempontjából. Sajnos általuk sokszor hangoztatott felfogás: „Úgysem tud majd megélni abból, amit ott tanul. Úgyis azt kell, hogy folytassa, amit a háznál tanul meg.”

A vidéki családból kiszakadók – kollégiumi el látáshoz jutók – szerencsésebbek, viszonylag könnyebb utat találnak az integrációra. Kialakul a koruknak megfelelő közösségük, személyes tapasztalatokat, információkat szereznek, látókörük tágul, életfelfogásuk változik, életvezetésüket másképpen képzelik el. Nincs könnyű dolguk, hiszen nem kelhetnek versenyre a jobb körülmények között élő „városiakkal”, s a család megköveteli, hogy minden hétvégét otthon töltsenek, hiszen számítanak a tevékenységükre.

Ráadásul, ha sikerül is elvégezniük a szakképző intézetet, szakközépiskolát vagy gimnáziumot, a lányokat nem szívesen alkalmazzák a munkahe-lyeken. A kifogások ismertek: férjhez megy, gyereket szül, a gyermek beteg lesz, sokat hiányzik a munkahelyről, stb. Ha alkalmazzák, bére akkor sem éri el a hasonló szakképesítéssel rendelkező, azonos munkát végző férfi munkabérét.

A kistélepüléseken a bölcsődéket, óvodákat bezárták, részben a kihasználatlanságra, részben az önkormányzatok forráshiányára hivatkozva. A gyermekes, munkaviszonyban álló nők így a „családi napközi otthon” segítségével kívül más lehetőséget nem is találhatnak. Az esetleg megmaradó gyermekintézmények sem jelentenek teljes megoldást, mivel a műszakba járás időbeosztása – 6–14 óra, illetve 14–22 óra – nem teszi lehetővé a gyermek napközi ellátást nyújtó intézményben történő elhelyezését. A munkaadók – egy-két kivételtől eltekintve – nem biztosítják a rugalmas munkaidőt vagy a részmunkaidős foglalkoztatást, mely legalább némi segítséget jelentene a női munkaerő eredményes munkaerő-piaci részvételére.

A felsőfokú szakképesítést szerzett nők esetében sem egyszerű a helyzet, bár a közigazgatás, oktatás, egészségügy területén (közalkalmazott, köztisztviselő) szemet szűrő visszasságok ritkán adódnak. Kellemetlenebb a cégvezetők, ügyvezetők azon felfogása, hogy „nálam okosabb ember nincs a cégnél, különösen a nők között”. Ezen ok miatt a diplomás nőket nem veszik fel, vagy két lépcsővel a szakképesítésüknek megfelelő szint alatti munkakörben foglalkoztatják.

A nők diszkriminációja a családi vállalkozásokban a legkisebb. Ezeknél a nő – feleség, leány – felelős beosztást tölthet be, általában humánpolitikai, munkaügyi vagy pénzügyi vezető, de általában nem csúcsvezető. Ezt azzal indokolják az első számú – természetesen férfi – vezetők, hogy partnerként a megrendelő, az üzlettárs jobban elfogadja a férfiakat. Mindez akkor is igaz, ha a nő diplomás, diplomája szakirányú, és ő beszél nyelveket (és tolmácsként tevékenykedik a cégvezető – alacsonyabb végzettségű – férfi mellett).

3.2.2. Többszörösen hátrányos helyzetű települések, kistérségek

A „Nő az esély” projektben a programba bevont három kistérség kiválasztását az indokolta, hogy több szempontból is hátrányos helyzetűek. Mindháromnál jellemző a népesség elöregedése. A településszerkezethez kapcsolódóan az

aprófalvak száma és elérhetőségük nehézségei, valamint a foglalkoztatás negatív átrendeződése nehezítette, és ma is nehezíti a kistérségben élők foglalkoztatását. A térségben a vállalkozás-sűrűség alacsony. Zala megyét amúgy is a beruházások alacsony teljesítményértéke, az ipari termelés országszerte egyedülálló visszaesése jellemezte az utóbbi időkben. 2005-ben – amikor az EQUAL-projekt indult – a zalai gazdasági szervezetek beruházásainak teljesítményértéke a Nyugat-Dunántúli régióknak csaknem fele volt.

3.2.3. Mi kell a munka és a családi élet összehangolásához?

A NőTámogató Kártya Otthon Szolgáltatások iránti valamennyi igény a munka és a családi élet összehangolásának nehézségeiből fakad. A szükségletfelmérés során kiviláglott, hogy az igényelt szolgáltatások alapvetően három csoportba sorolhatók, megjegyezve azt, hogy a szolgáltatási típusok leggyakrabban kombinálva jelennek meg. Ezek a következők:

- Az **idős- és a betegfelügyelet** a szolgáltatások 40%-át tették ki. Itt jelentkeztek az egyes igénylőkhöz kapcsolódó legmagasabb napi óraszámok. Az idős- és betegfelügyelet körébe tartozó jellemző tevékenységek a következők voltak: felügyelet, társalgás, felolvasás, séta, ügyintézés; orvoshoz, gyógyszerárba, boltba, temetőbe, bankba, postára kísérés; továbbá ételmelegítés, tálalás, ebédszállítás, személyi higiénia biztosítása, fürdetés, lemosdatás, hajmosás, stb. Igényelt óraszám/gyakoriság: átlag napi 4-6 óra.
- A **gyermekfelügyelet, tanulássegítés** a szolgáltatások 40%-át tették ki. A gyermekfelügyelet kapcsán jellemző tevékenységek a következők voltak: felügyelet akár az igénylőnél, akár a szolgáltatónál, intézménybe, iskolába, óvodába, edzésre, szakkörre kísérés, illetve onnan hazakísérés, szabadidő-szervezés, kreatív foglalkozás, sport, játéktevékenység, tanulássegítés, felzárkóztatás. Igényelt óraszám/ gyakoriság: átlag napi 1-4 óra, szolgáltatási tevékenységtől függően.
- A **háztartási, ház körüli kisegítő tevékenységek** a szolgáltatások 20%-át tették ki. Jellemző

tevékenységek a háztartási munkák kapcsán a következők voltak: vasalás, mosás, mosogatás, bevásárlás, porszívózás, felmosás, portörles, ajtó-, ablaktisztítás, bútorápolás, szőnyegtisztítás, konyha és vizesblokk takarítása, ügyintézés, kerti munkák, fűnyírás, kertgondozás, favágás, házi és házkörüli barkácsolás. Igényelt óraszám/ gyakoriság: hetente/kéthetente 4-6 óra.

Az igénylő munkavállalók jellemzően az alábbi munkaerő-piaci háttérrel rendelkeztek:

- kisgyermeket nevelő, többműszakos munkarendben dolgozók;
- ingázók;
- gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók;
- képzésben résztvevő, gyermek- vagy beteggondozásból a munkaerő-piacra visszatérők;
- idős, beteg családtagtól távol élő, dolgozó munkavállalók;
- kórházi ellátásból hazatérő, ellátást igénylő idős családtagról gondoskodó munkavállalók;
- gyakori túlórárt, hétfégi műszakot, kiküldetést teljesítő munkavállalók;
- kezdő vállalkozást vezető nők, leteleplülők.

A szolgáltatók maguk is igénybe vehették a kínált szolgáltatásokat rászoruló családtagjaik számára.

A projekt során a képzésre történő kiválasztást felmérés előzte meg. Fel kellett mérni a szükségleteket: milyen szolgáltatástípusokat milyen arányban fognak igényelni a munkavállaló nők, s kikre van szükség e szolgáltatások nyújtásához? A felmérést a tervezett szolgáltatási területen, Szombathelyen és térségében végezték kérdőíves módszerrel.

A feldolgozott 200 kérdőív alapján a humán szolgáltatások (gyermek és idősök felügyelete) iránt mutatkozott nagyobb igény, mint a háztartási/házkörüli munka iránt. A tapasztalatok szerint nehezebb megoldani a gyermekek vagy idős szülők gondozását, és ezt a munkával összeegyeztetni, mint pl. a takarítást.

3.2.4. Otthon Szolgáltatások: néhány eset

A képzési szakaszban telefonon, majd írásos kérelemben egy fiatal, két kis-



gyermekét egyedül nevelő édesanya fordult a projekt szervezőihez azzal, hogy szolgáltatásaikkal segítsék őt. Gyermekai felügyeletéhez kért segítséget, hogy munkába állhasson, s így biztosíthassa gyermekei és saját maga megélhetését. A projekt gyermekelhelyezési perében is biztos háttérrel tudott számára nyújtani. A már kiképzett Otthon Szolgáltatók vállalták és biztosították a gyermekek szakszerű, megbízható felügyeletét arra az időre, amíg az édesanya két műszakban dolgozott. A projekt munkatársai felvették a kapcsolatot az édesanya munkahelyével és a gyermek bölcsődei vezetőjével, és tájékoztatták az Otthon Szolgáltatás sajátos és újszerű megoldásáról. Az illetékes Családsegítő Szolgálat sem tudott az anya problémájára megoldást találni. Így a gyermekeket – ha az anya nem tudott volna dolgozni – szülői jövedelem nélkül gyermekotthoni elhelyezés veszélye fenyegette volna. Az Otthon Szolgáltatás – a gyermekfelügyelet biztosítása – a munkahely megőrzését, a gyermekek megtartását és a szociális biztonságot jelentette az anya számára.

Az édesanya a helyi lapban – Savaria Fórum – megjelent bemutató írást követően kereste fel az Otthon Szolgáltatókat. A gyeden lévő édesanya képzésen vesz részt, amelynek keretében második diplomáját szerzi, ezért minden második héten két egész napos konzultációra kell utaznia. A délelőtti órái idejére – bár a teljes család mozgósítása megtörténik (férj, nagyszülők) nem tudja megoldani a gyermekek felügyeletét. A két pici gyermek – 2 éves és 7 hónapos – mellé gyakorlott, tapasztalt Otthon Szolgáltatót talált minden páros hét csütörtökre és péntekére. A szolgáltatás nélkül a család kénytelen lett volna a feketepiacról, nagy anyagi áldozatok árán megoldani az adott élethelyzetet. Az édesanya gyed utáni munkaerő-piaci helyzetét az adott képzés jelentősen javítja.

Az igénylő 3 gyermekes édesanya, ikreivel még gyeden van. Ezen idő alatt a Munka-

ügyi Központ által támogatott intenzív angol nyelvtanfolyamra jár. Az órák minden nap délelőtt zajlanak. Másfél éves ikrei mellé kellett a segítség az órák időtartamára hetente 2-3 alkalommal, a fennmaradó időben rugalmas időbeosztásban dolgozó férje vigyázott a gyermekekre. Az Otthon Szolgáltatás nélkül nem tudta volna az intenzív tanfolyamot vállalni, elvégezni, így nyelvvizsgát sem tudott volna tenni ilyen rövid idő alatt, s diplomáját is később kapta volna kézhez. A gyed utáni munkaerő-piaci lehetőségeit a megszerzett nyelvvizsga, diploma nagyban növelte.

A képzési elemek arányát az előzetes szükségletfelmérések erősen befolyásolták: a humán szolgáltatásokhoz kapcsolódó képzési modulok (elsősegélynyújtás, idős- és beteggondozás, gyermek- és betegfelügyelet, pszichológiai alapismeretek, tanulássegítés, szabadidő-szervezés, rendezvényszervezés) óraszama magasabb lett, mint a technikai jellegű képzési elemeké.

3.3. Kit és mire képeznek?

A nemi esélyegyenlőség érvényesítését támogató képzések esetén a többszörösen hátrányos helyzetben lévő nők helyzetén történő javítás a cél. Az „Inspirál” projekt esetében pl. az elsődleges célcsoportot a munkanélküli nők; a másodlagos célcsoportot a szakképesítés nélküliek, elavult szakképesítéssel rendelkezők, pályakezdők, 45 évnél idősebb nők, szakképesítés nélküliek és a tartósan munkanélküliek; a harmadlagos célcsoportot pedig a romák képezték. A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok szakmai képzésének, illetve átképzésének fontosságát alátámasztja, hogy mind munkaerő-piaci, mind szociális hatással számolhatunk. A résztvevők már nem tanköteles korúak, hanem munkavállalók, képzésük tehát csökkenti az adott település, térség munkanélküliségét. Az önmaguktól helyzetükön változtatni képtelen, többszörösen hátrányos helyzetű embereken, közöttük nőkön próbálnak segíteni a képzés során a termelő-munkához kapcsolódó személyiségfejlesztő programok, az egyéni pedagógiai-szociális törődés, továbbá a helyzetüket azonnali és közvetlen módon javító képzési támogatások.

Az „Inspirál” esetében ez utóbbi (12 hónapon keresztül) résztvevőnként havi 100 ezer Ft-nyi, bért és bérjárulékot jelentett.

Az „Inspirál” projekt során a célcsoport összetétele az ajánlott OKJ-s szakképesítés alapfeltételétől – a szükséges iskolai végzettségtől – is függött. Azaz a projekt során elsajátítható kárpitos és házvezetőnő szakképzés esetén 8 általános végzettségre, igazgatási ügyintéző szakképzés esetén érettségire volt szükség.

A munka és a családi élet összehangolását segíteni hivatott „Modellértékű NőTámogató Rendszer” keretében kidolgozott NőTámogató kártyára kapható Otthon Szolgáltatásokat nyújtó Otthon Szolgáltatók olyan érettebb, a munka világából kirekedt, kevésbé iskolázott nők lettek, akiket a projekt keretében erre kiképeztek, s akik egyébként a munkaerőpiacon nemigen találnának maguknak más lehetőséget. Munkaerő-piaci hátrányaikat az alacsony iskolai végzettség, az elavult szakképesítés, a beteg családtagról való gondoskodási kötelezettség, a megváltozott munkaképesség, a tartós munkanélküliség, a magasabb életkor, pályakezdőként a munkatapasztalat hiánya, a munkalehetőségektől távoli kistéleplési lakóhely, a fokozottan nehéz családi, szociális háttér határozta meg.

A résztvevők kiválasztásakor a rátermettség, az elkötelezettség, az élet- és munkatapasztalat megléte volt a meghatározó szempont. Mivel nem speciális szakmai (nővér, ápoló, tanár, gyógytornász stb.) feladatokat kell ellátniuk, hanem olyan támogató segítséget nyújtani, amit egy segítő családtag adhat, ezért nem a szakképzettség volt az elsődleges elvárás, hanem az adott szolgáltatástípusnak megfelelő élet- és munkatapasztalat (pl. saját beteg családtagról való gondoskodás, a családjában beteg gyermek ellátása). A képzésre 22 nőt és egy férfit – pályakezdő – választottak ki. A nők döntően 30 év felettiiek voltak, de hat fő az 50. életévet is betöltötte. A legtöbben szakközépiskolai vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkeztek.

A képzési támogatás az Otthon Szolgáltató képzésre felkészítő 1 hónapos tréning, majd a szakmai jellegű 3 hónapos képzés idejére 50 000 Ft volt havonta. Ezt az összeget a képzésben részt vevő 20 fő kapta.

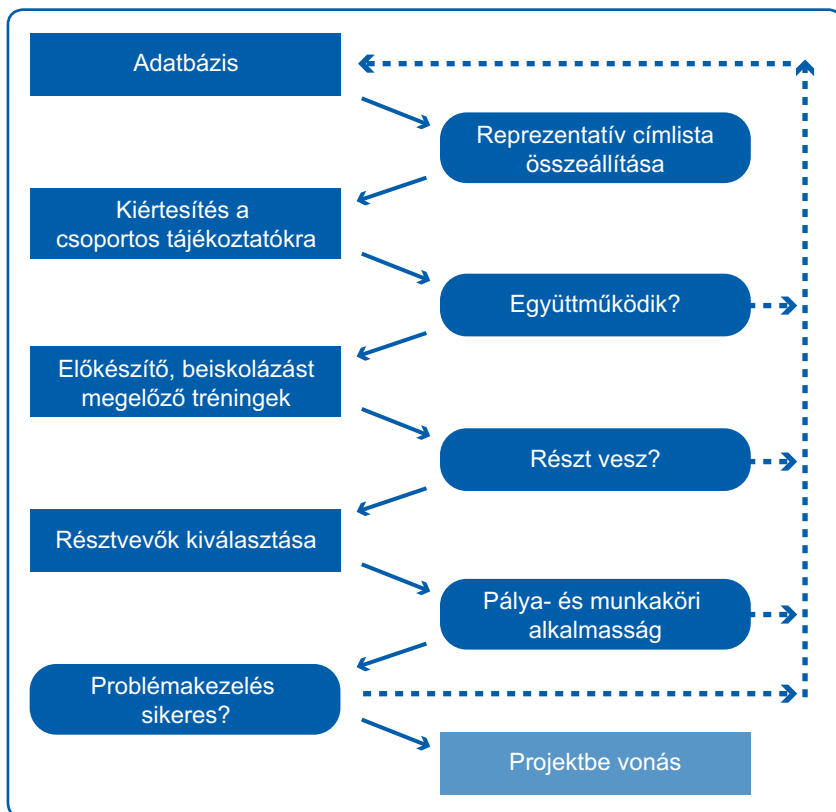
3.3.1. Gyakorlati lépések a célcsoporttagok kiválasztására az „Inspirál” minta alapján

Az előkészítő, kiválasztási szakaszban fontos feladat a leendő célcsoporttagok megfelelő felkészítése a projektben rájuk váró feladatokra, nehézségekre, kötelezettségekre. Ezzel – együtt a megfelelő pszichoszociális támogatással – minimálisra csökkenthető a lemorzsolódás.

Gyakorlati lépések a képzésben résztvevők kiválasztásához az „Inspirál” projektben:

- potenciális jelentkezők 5 napos pályaaorientációs, kulcsképeség-fejlesztő tréningje – 14-16 fős csoportokban, összesen 243 fő bevonásával (sor került a meglévő ismeretek, személyi alkalmasság, készségek és képességek felmérésére; tesztekre; interjúkra; a végleges részvételi igények regisztrálására);
- képzésben résztvevők kiválasztása; egészségügyi és munkaalkalmassági vizsgálat lebonyolítása.

A pályaaorientációs tréningen szakemberek vizsgálták a résztvevők szociális helyzetét, személyiségét, érdeklődését, képességeit, végzettségét, meglévő „aktív” tudásukat; a munka-





egészségügyi és pályaaalkalmassági vizsgálat pedig munkaalkalmasságukat.

„INSPIRÁL”: A célszemélyek kiválasztásának lehetséges algoritmus

Az „Inspirál” projekt az előkészítő szakaszban leendő oktatói, tanárai, instruktora számára tréninget szervezett, mely felkészítette őket a munkanélküli felnőttek képzésének sajátosságaira, buktatóira, valamint a gyakorlatorientált oktatási módszert is megismerhették.

3.3.2. Képzésben résztvevők kiválasztása az Otthon Szolgáltatásokhoz

A program indításakor kihelyezett és belső torzókön – a helyi munkaügyi kirendeltséggel együttműködve – közel 150 főt tájékoztattak a programról. A tájékoztatás eszközei között szerepelt a plakát, szórólap, újságcikk, újsághirdetés, telefonos és személyes információnyújtás. A bevezető tájékoztatókon a projektbemutató mellett a tájékoztató szórólapok értelmezése zajlott.

Interjúra 62 fő jelentkezett, őket előre egyeztetett időpontban, 3-4 fős csoportokban felsőfokú humánpedagógiai végzettségű, gyakorlott munkatársak fogadták. Az interjúztatást előre kidolgozott kiválasztási szempontrendszer alapján végezték.

A kiválasztási szempontrendszerben a tapasztalat éppoly értékű volt, mint a szakirányú végzettség. A felvételi interjúkon a következő kérdésekre keresték a választ:

Kérdések a humánszolgáltatásokra való felkészítő képzésen résztvevők kiválasztásához:

- Mi a képzettsége, végzettsége?
- Rendelkezik-e a munkavégzéshez szükséges szakképzettséggel?
- Miért választotta szakmáját?
- Milyen tapasztalattal rendelkezik, amit hasznosítani tud munkája során?
- Melyek azok a tulajdonságai, amelyek előnyösek e munkakörben, amelyeket használni tud? Melyek azok a tulajdonságai, amelyek problémákat okozhatnak munkavégzése során?

Hol és mikor került olyan helyzetbe, amikor személyes tulajdonságai nehézséget okoztak munkája során?

- Mi érdekli legkevésbé/leginkább ebben az állásban? Miért?
- Milyen tevékenységet végezne szívesen? Mi az, amit semmiképp sem szeretne végezni? Miért?
- Mit vár az állástól?
- Hogyan tud kijönni az emberekkel (főnökeivel, munkatársaival)?
- Kikkel nem tud kijönni munkája során?
- Mi tesz, ha felbosszantják? Milyen helyzetek hozzák ki a sodrából?
- Mit csinál szabadidejében? Hogyan tud feltöltődni?

A kiválasztást megelőzően kidolgozásra került a későbbi munkavégzéshez szükséges főbb kompetenciákat mérő kritériumrendszer. A legfontosabb értékelési szempontok a következők voltak:

Értékelési szempontok a kiválasztáshoz:

- képesség, tapasztalat: a munka ellátásához szükséges végzettséggel és/vagy tapasztalattal (munka, élettapasztalat) rendelkezzen a jelentkező;
- a személyiség és a munka összhangja: a jelentkező személyisége összhangban álljon az elvégzendő feladatokkal;
- motiváció, szándék, akarat: a jelentkező motivált legyen a munkavégzésre;
- emberekkel való bánásmód: a jelentkező együtt tudjon működni munkatársakkal, igénylőkkel, projektszeméllyel; legyen empátikus, szót tudjon érteni a különböző típusú igénylőkkel;
- személyes érdeklődés: szabadidős tevékenysége, hobbi, hogyan oldja a stresszt;
- megjelenés: tiszta, ápoltság, rendezett megjelenés;
- pontosság: időpontok betartása, pontos megjelenés;
- érdeklődés: általános érdeklődés, széles látókör, nyitottság;
- lényeglátás: helyzetfelismerés, prioritás felállítása, lényeges és lényegtelen elemek megkülönböztetése.

Az egyes kritériumokat 5 fokú (elfogadhatatlan – átlag alatti – átlagos – átlag feletti – jó) értékelési skálán mérték. Így az egyes elvárásokhoz pontszámokat rendeltek, melyeket az értékelés végén összesítettek. A legmagasabb pontszám a legkedvezőbb megítélést jelentet-

te. A személyes interjúk során a korra, nemre vonatkozó esélyegyenlőségi szempontokat kiemelten figyelembe vették, különösen figyelve az alacsony iskolai végzettségű, 40 év feletti női, valamint a munkaerőpiactól tartósan távol lévő jelentkezőkre. A szolgáltatások piacképessége érdekében a sokrétű munkatapasztalatot, az adott szolgáltatásra való rátermettséget, a pozitív személyiséget, az e téren szerzett tapasztalatot is értékelték. A többkörös strukturált beszélgetéseket követően 23 főt választottak ki, 15% lemorzsolódásra számítva.

3.4. Kik a képzők?

Általános jelenséggé elmondható, hogy az oktatók nem csupán tanították a képzésben résztvevőket, hanem szívükön is viselték azok sorsát.

Az „Inspirál” projekt során pl. az oktatókat és a tanárokat úgy választották ki, hogy azok képesek legyenek megtanítani, elsajátíttatni azokat az ismereteket, melyek egy kezdő szakember számára szükségesek. Számos alkalommal tartottak konzultációt hivatalos megbízásukon túlmenően.

Az Otthon Szolgáltatók képzéséhez a képzési modulok meghatározását követően került sor az oktatók kiválasztására. A kiválasztás során arra törekedtek, hogy szakmailag felkészült, felnőttoktatásban jártas oktatókat találjanak a feladatra. Így pl. a beteg gyermek ellátásával kapcsolatos tudnivalókat egy gyakorló gyermekgyógyász, az idősek és beteg felnőttek otthoni ellátását a szombathelyi kórház pszichiátriai osztályának főnővére, a gyermekek tanulásegítését a Vas Megyei Pedagógiai Intézet vezető munkatársa, a pszichológiai ismereteket a Vas Megyei Munkaügyi Központ munkapszichológusa tanította. Az oktatók egy csoportjánál a korábbi pozitív együttműködési tapasztalat volt az egyik kiválasztási szempont. Bizonyos képzési elemek esetében az adott tantárgyat szinte kizárólagosan a kiválasztott intézmény oktatta a térségben: pl. az elsősegélynyújtást a Magyar Vöröskereszt, a háztartási és házkörüli munkák ellátását a Vépi Szakképző Iskola oktatta. Az oktatóinkkal szemben alapvető elvárás volt, hogy képesek legyenek az időközben felmerülő szükségletekhez és igényekhez igazítani a tematikát.

3.5. A képzési tematika

A szociálisan hátrányos helyzetűek közé sok mindenki tartozik, pl. azok a fiatalok is, akik speciális iskolákban tanultak enyhe értelmi fogyatékoságuk miatt, vagy a nők, akiknek képzését, szakképesítésének megszerzését, munkavállalását sok esetben a már vázolt tradicionális családi körülmények befolyásolják. A hátrányos helyzetűek között vannak, akik csak „tanulásban gátoltak”. Ők az intenzív pedagógiai támogatás eredményeképpen képessé válhatnak a szakképzésben való részvétellel is. Ellenkező esetben a hátrányos helyzet egész életükön végigkísérheti őket. Az általános iskolában a tanulmányi teljesítményben való lemaradást speciális pedagógiai eszközökkel még ki lehet egyenlíteni. A középiskolában, a szakképzés során már drámai lemaradás, beilleszkedési zavarok jelenhetnek meg, amelyek a tanulás félbehagyását is eredményezhetik. Ha a fiatal kikerül az iskolából alacsony műveltséggel és szakképzetlenül, akkor ez a probléma már csak kompenzációs eszközökkel oldható meg, pl.: munkaerő-piaci átképzéssel, továbbképzéssel, segélyezéssel. **Az egyes szakképesítések iskolarendszeren kívüli oktatása esetén azonban az iskolarendszerű képzés feltételeire és igényeire szabott képzési program és tananyag nem használható.** A tananyagot át kell alakítani úgy, hogy az alkalmas legyen az iskolarendszeren kívüli oktatáshoz. Különösen igaz ez a megállapítás akkor, amikor hátrányos helyzetű társadalmi csoportok iskolarendszeren kívüli oktatásáról van szó. Az „Inspirál” projekt ezt az igazságot ismerte fel és fogalmazta meg.

3.5.1. DACUM (Developing a Curriculum) tantervfejlesztési módszer

Az „Inspirál” projekt jó példa az ún. **DACUM (Developing a Curriculum) tantervfejlesztő módszer és a moduláris szakképzés** alkalmazására OKJ-s képzések esetében. Az iskolarendszeren kívüli oktatásban alkalmazott tanterv kialakítását szolgálja a DACUM (Developing a Curriculum, magyarul „egy adott tanterv fejlesztése”) módszer. A DACUM kompetenciaalapú, képességek megszerzésére irányuló képzési programok kifejlesztéséhez

alkalmas. A DACUM foglalkoztatáselemzési eljárás – viszonylag rövid idő alatt – sikeres lett Kanadában és az USA-ban. Szerkezete és eljárásrendje lehetővé teszi a foglalkoztatást jellemző kötelességek és az ezzel kapcsolatos feladatok gyors és olcsó azonosítását.

A DACUM-módszerrel történő tananyagfejlesztés kezdete előtt az alábbi kérdésekre kell választ kapnunk:

- Kik fognak tanulni?
- Mit fognak tanulni?
- Mikor fognak tanulni?
- Mennyi ideig fognak tanulni?

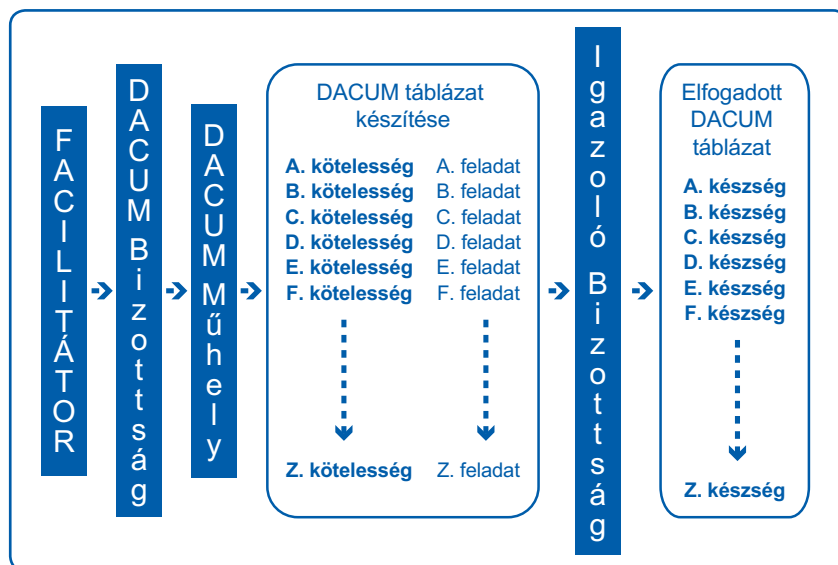
Külön figyelembe kell venni, ha felnőtt, hátrányos helyzetű, az esetek többségében munkanélküli személyeket akarunk tanítani, akiknek a tanulási szokásaik, körülményeik, hatékonyságuk lényegesen eltér az iskolarendszerű képzés résztvevőitől.

Fontos, hogy azt tanítsuk, amire a hallgatónak szüksége van. Mire van szüksége? Arra, ami elengedhetetlenül szükséges céljai megvalósításához, jövedelemszerző tevékenysége megkezdéséhez, megalapozásához, továbbfejlesztéséhez. A tananyag tartalmi felépítésekor csak a választott munkakörben végzendő feladatokat – kompetenciákat – dolgozzuk be az elsajátítandók közé.

Elméleti ismereteket csupán annyit tanítunk, amennyire elengedhetetlenül szükség van a kompetencia megértéséhez, begyakorlásához.

Az „Inspirál” projektben végrehajtott képzés elsősorban a munkanélkülieket és a nőket érinti. Számukra lehetőség van a napközbeni, a hét minden napján és az év minden munkanapján a folyamatos intenzív képzés megszervezésére. Ha a tanítás napközben zajlik, törekedni kell arra, hogy a csoportos képzés ideje alatt elsajátított tudás megközelítőleg elég legyen a tanulónak a sikeres vizsgához, **mivel otthon a családi és más elfoglaltságai miatt úgysem fog tudni hatékonyan és elegendő időt tanulással tölteni.**

Miért éppen a DACUM? A DACUM sajátossága, hogy a képzési program figyelembe veszi a potenciális hallgatók hozott ismeretszintjét, életpasztyalatait, tanulási szokásait és ütemét, kultúráját, és személyre szabott tanulási ütemet biztosít a hallgatónak.



Ez a módszer különösen alkalmas a tantervfejlesztésre azon célcsoportok részére, amelyeknek tagjai régen kiestek az oktatásból, képzésből, szakképzésből; elfelejtettek – vagy nem is tudtak – tanulni. A gyakorlat azt mutatja, hogy a nőknél alkalmazva több eredményt lehet az ezzel a módszerrel kidolgozott tanmenettel elérni, mivel az „Inspirál” által célzott kistérségekben a nőtől elvárják, hogy jó családlánya legyen, szolgálja ki a családot, lássa el a házimunkát, stb., s emiatt szakma tudása elmarad a férfiakétól. A megértést, megértést nem lehetett a technológia, műszaki rajz, szakmai számítások ismertetésével kezdeni, először a hozzáállást kellett megváltoztatni.

3.5.2. Egyéni képzési tervek

Az „Inspirál” projektben alkalmazott egyéni képzési tervek belépési, képzési, munkába helyezési és utánkövetési szakaszt foglalnak magukba.

- **Belépési szakasz:** belépéskor a kézre jelentkező célcsoporttaggal elbeszélgetnek, kérdőívet töltenek ki. Ennek alapján a célcsoporttag bekapcsolódik valamely képzési tevékenységbe. E szakasz fontos feladata, hogy a célcsoport tagja megtalálja helyét a közösségben, kiválassza a tevékenységet, megkedvelje a munkát mint megélhetésének forrását. A belépési szakasz lényeges eleme a pályaaorientáció. A pályaaorientáció egy olyan folyamat, amely az egyén igényeinek figyelembevételével

segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását, a lehető legszélesebb információnyújtás révén.

• **A pályaaorientációs tevékenység során négy alapvető kérdésre kell keresni a választ:**

1. Honnan jövök, hol vagyok?
2. Hová tartok?
3. Hol tartok?
4. Terveim?

• **Képzési szakasz:** ezen időszak feladata a meglévő ismeretek gyarapítása és a személyiségábrák csökkentése a felzárkóztató képzéssel, amelynek során a célcsoport tagja elsajátítja a munkavégzéshez szükséges elméleti ismereteket, megszerzi a termelőmunkához szükséges szakmai jártasságokat, illetve készségeket.

• **Munkába helyezési szakasz:** akkor kezdődik, amikor a képzés végeztével a célcsoport tagjának lehetősége van elhelyezkedni. E szakaszhoz kapcsolódnak olyan kiegészítő képzések, amelyek további perspektivikus célok elérését segítik: pl. vállalkozási ismeretek oktatása, reintegrációs, reszocializációs tréning.

• **Nyomonkövetési szakasz:** a kilépő célcsoporttagok életútjának, fejlődésének figyelemmel kísérése, a folyamatos tanácsadás biztosítása igény szerint.

3.5.3. Moduláris szakképzés

Az „Inspirál” képzése olyan iskolarendszeren kívüli, kompetenciaalapú képzés, melyben a szakmai követelmények modulrendszerben kerülnek meghatározásra. A moduláris szakképzésben nincsenek elkülönített szaktantárgyak, először megtanítják a hogyan, és utána a miértet. A tapasztalatokra alapoznak, az elmélet a gyakorlatot szolgálja ki, s a szakképzés a gyakorlatra, annak tapasztalataira, ismereteire épül.

A moduláris szakképzés előnyei és hátrányai Előnyök

- A modulrendszerű felépítéssel megteremthetőek a szakképesítések differenciálásának új formái, amelyek rugalmasabb képzést, a célcsoporttagok egyéniségének jelenleginél nagyobb mértékű figyelembevételét teszik lehetővé.
- A képzés teljesen gyakorlatorientált.
- A célszemély nem „tantárgyakat” tanul, hanem szakmát.
- Nincs a célszemélyre bízva a tantárgyak kö-

zötti összefüggések feltárása, megismerése; ezt a modulok adják.

- A célszemély a megszerzett tudását azonnal képes alkalmazni a gyakorlatban is.
- A célszemély megszerzett ismeretei az adott munkatevékenységre vonatkozó kompetenciát jelentenek.
- A célszemély rövid idő alatt sajátítja el a tevékenység elemeit.
- Gyors és célorientált a szakképzés, megfelel a munkaerőpiac igényeinek.
- A célszemély szakmájában a – technikai, műszaki – változásokat, korszerűsítéseket képes követni.
- A munkaadó meghatározhatja a kulcstevékenységhez szükséges elemeket, a leghatékonyabb elemeket építheti be a képzésbe.
- A szakképesítések tartalma gyorsabban és gazdaságosabban korszerűsíthető.

Hátrányok

- A szakképesítés – a szakmai tárgyakat alapozó tárgyak szempontjából – nincs kellőképpen alátámasztva.
- A végzett ismereteit nem képes differenciálni, transzformálni, általánosítani egy újabb szakképesítés megszerzése érdekében.
- A továbbképzés csupán az adott szakmai főcsoport területén lehetséges.
- Újabb szakképesítésre irányuló szándék esetén – a közös modulok kivételével – minden új ismeretnek számít.
- Munkahelyváltás esetén a végzett az egysíkú (az előző munkaadó igényei szerinti) tudást nem képes önképzéssel átültetni, arra építve új szakmai tevékenységet ellátni.
- Nincsenek moduláris tananyagok kidolgozva: ezek előállításuk ugyanis sok munkát kíván.
- Az OKJ szerinti vizsgákra – tekintettel arra, hogy azok tantárgyszemléletűek – előkészítő, szintetizáló modul megtartására szükség van, annak érdekében, hogy a vizsgán – a merev követelményeknek – megfeleljen a jelölt.

3.5.4. Sajátos jellegű képzések

A „Nő az esély” projekt képzési szükségleteinek sajátosságai

A „Nő az esély” projekt sajátos célú és jellegű (nem OKJ-s) képzéseket valósított meg.



A projekt keretében megvalósult képzés komplex módon került kidolgozásra. Először is a képzések tematikája került meghatározásra, mely alapul szolgált a projekt összetett célcsoportjának alap- és speciális képzéseihez.

A „Nő az esély” képzések tematikájának meghatározásánál az alábbi – általánosnak is tekinthető, és ezért mindenképpen említésre méltó – elemek játszottak jelentős szerepet:

A célcsoportok tagjainak többségére a következők jellemzőek:

- Egy részük régebben került ki az iskolából, számukra szokatlan az „iskolapadban” ülni, ugyanakkor elméleti érdeklődésük meglehetősen alacsony.
- Jelentős azok száma, akiknek napjai gyakorlati tennivalókkal (házimunka, gyereknevelés, idős szülő ápolása, mezőgazdasági munka stb.) telnek. Számukra nehéz a hosszú ideig történő figyelés és koncentráció.
- A hosszú otthonlét miatt erősen izolálttá, elzárttá váltak, nem volt kivel megosztani a gondolataikat. Örülnek annak a lehetőségnek, hogy hozzájuk hasonló társakkal együtt lehetnek, beszélgethetnek.
- Kevés lehetőségük van arra, hogy segítség nélkül visszakerüljenek az elsődleges munkaerőpiacra.

A projekt során a fenti jellemzők figyelembevételével speciális tréningmódszer került kidolgozásra, az alábbi aspektusokkal:

- sok gyakorlat, sok példa – viszonylag kevesebb összefüggő elmélet;
- sok csoportmunka és mozgás;
- a csoport szintjének megfelelő példák, esettanulmányok alkalmazása;
- az iskola, óvoda nyitva tartásához alkalmazkodó tréning-időbeosztás;
- sok lehetőség a résztvevők közötti megbeszélésekre, saját problémák kifejtésére; közös megoldások keresése – ezzel párhuzamosan annak figyelembe vétele, hogy a szükséges elméleti és gyakorlati képzés a lehető leghatékonyabban megvalósuljon.

Az alkalmazott tréningmódszer konkrét elemei valamennyi szakterületen:

- ismeretközlések, prezentáció;
- elméleti feldolgozások, kérdőívek, tesztek;
- készségfejlesztő gyakorlatok;

- vizualizálás;
- szerepjátékok;
- önkifejező gyakorlatok, lazító mozgás;
- saját élményű esetek feldolgozása;
- konkrét anyagok kidolgozása;
- személyes anyagok prezentálása.

A „Modellértékű NőTámogató Rendszer” képzési szükségleteinek sajátosságai

Sajátos – a „Nő az esély” projekttől merőben eltérő – jellegű és célcsoportú képzést valósít meg a „Modellértékű NőTámogató Rendszer” projekt. A célcsoportbeli kevésbé iskolázott, idősebb nők egyik alapvető elvárása – tekintettel a munkában töltendő viszonylag rövid időre – az élethosszig használható gyakorlati tudás, mely ideális esetben a munkahelyen kívüli, illetve inaktív korban végzett tevékenységüket is támogatja. Törekedve a szociális biztonságra, főként a 45 év felettiek, még inkább a nyugdíj előtt állók esetében különösen indokolt elvárás a képzés piacképessége, mivel elhelyezkedési esélyük évről évre rohamosan csökken. A képzésnek meggyőző, tartós elhelyezkedési perspektívát kell biztosítania számukra. A már munkában töltött hosszú időre tekintettel, a hozzájuk illő képzés moduláris szerkezetet és kompetenciaelemzést feltételez, mely lehetővé teszi a megszerzett sokrétű munka- és élettapasztalatuk képzési programba való beépítését, s abban meghatározó szerepet játszik. Az említett célcsoportokhoz tartozó nők, tekintettel többes kötelezettségeikre, kizárólag a térben és időben életvitelükhöz illeszkedő, belátható időtartamú képzéseket preferálják. Az Otthon Szolgáltató képzés az említett valamennyi elvárásnak megfelel, a hagyományos női szerepeknek szívesen élő, alacsony iskolai végzettségű, idősebb álláskereső számára munkaerő-piaci perspektívát jelent.

3.5.5. „Nő az esély”: alapképzési tematikák

Alapképzési tematika

A három alprojekt korábban bemutatott célcsoportjai számára megvalósult a képzés első része, amely az alapképzés tréningjeinek moduljaiból állt. A motivációs, önismereti, kommunikációs-készség-fejlesztő alapképzés

célja a kiválasztott résztvevők felkészítése az előttük álló programban történő minél aktívabb és elkötelezettebb részvételre, valamint a foglalkoztatás fejlesztését célzó motiváció erősítése.

Az informatikai alapképzés a számítógép használatát még nem ismerő résztvevőknek, valamint a számítógépes ismeretekkel már rendelkező egyéneknek egyaránt segítséget és ismereteket nyújtott. Fontos eleme volt a számítógép-felhasználói készségfejlesztés, attitűdváltoztatás is. A felhasználói szintű számítógépes ismeretek mellett a célcsoport megismerte a Windows operációs rendszert, valamint a szövegszerkesztés és a táblázatkezelés alapjait is. Ugyancsak megismerkedtek az internet használatával, hasznával, továbbá az egyszerűbb adatkezelési technikákkal.

Az alapképzés gyakorlati megvalósítása

A pályaorientációs konzulensek és az esélymenedzseri célcsoportba tartozók nagy része Zala megye falvaiban, településein él, ezért az alap-, majd a speciális képzésre is – legcélszerűbb megoldásként – Zalaegerszeg megyei jogú városban került sor. A pályaorientációs konzulensek és az esélymenedzserek lakóhelyükről Zalaegerszeg városába utaztak, az utazási költségeket a projektből finanszírozták.

A vállalkozó nők alapképzése Letenye és Zalaszentgrót városokban történt, tizenöt fős csoportokban. A vállalkozó nők e két városban vagy közeli településeken élnek, ezért számukra a beutazás nem jelentett anyagi többletterhet.



Leghasznosabb modulként az önismereti, motivációs tréninget jelölték meg a tagok, hiszen egyfajta pszichológiai mentorálásban vettek részt, kimozdultak kilátástalan monotóniájukból – ami új erőt adott számukra. Az informatikai képzést azok a nők értékelték igen hasznosnak, akik otthon nem rendelkeztek számítógéppel, vagy ha igen, nem tudták használni vagy kihasználni az előnyeit.

Az alapképzés után speciális képzések valósultak meg, mivel a különböző célcsoportok számára eltérő oktatás következett, sajátos tanfolyamokkal.

3.5.6. „Nő az esély” – speciális képzések tematikái

A pályaorientációs konzulensi speciális képzési tematika egyebek mellett a pályaorientáció alapfogalmaira, a tanulók felelősségvállalásának fejlesztésére, az iskolában alkalmazható módszertani lehetőségekre terjed ki.

Az esélymenedzseri speciális képzés moduljai közé a következők tartoznak:

Vidékfejlesztési ismeretek: A képzésre, illetve a foglalkoztatásba bekerülő hallgatók kiválasztásánál nem volt feltétel a vidékfejlesztési területen előzetesen szerzett tudás, tapasztalat. A hallgatók különböző területekről érkeztek, sokan közülük a képzés alkalmával találkoztak először a vidék- és területfejlesztés alapfogalmaival, struktúrájával. A foglalkoztatásba bekerülők a kistérségi társulások munkaszervezeteinél kerülnek foglalkoztatásra, a szakmai felzárkóztatás megkezdése már a képzés során is kiemelt fontossággal bírt.

Civil ismeretek: Az esélymenedzserek feladatának elengedhetetlen eleme a térségi szintű partnerségi hálózat kialakítása, különös tekintettel az egyenlő esélyek biztosítását célul kitűző civil szervezetek, fejlesztési együttműködések között.

Esélyegyenlőségi ismeretek: Az esélymenedzserek feladata esélyegyenlőséget erősítő projektek kezdeményezése, kidolgozása, megvalósítása volt, különös tekintettel a munkaerőpiacról hátrányos helyzetű vagy másságuk



miatt kizszorulók foglalkoztatásának elősegítésére. A település/térség helyzetfeltárása, az esélyegyenlőség elvének érvényesítése megjelent az önkormányzati és térségi fejlesztésekben, projektekben.

A képzés célja olyan szakemberek képzése volt, akik kellő szociális érzékenységgel, a nemzetközi, valamint hazai módszerek és tapasztalatok megismerésével alkalmassá válnak az esélymenedzszeri feladat ellátására.

Projekttervezés: A képzés további célja volt a hallgatók, illetve a későbbiekben foglalkoztatottak, megismertetése a hazai és európai uniós pályázati lehetőségekkel, a pályázatírás alapfogalmaival, módjaival, a projekttervezéstől a megvalósításig, valamint az elszámolásig.

Munkaügyi ismeretek, távmunka: A résztvevők képessé váltak a munkanélküliséget befolyásoló szempontokat véleményezni; felismerték azok összefüggéseit; ugyanakkor képessé váltak a rendelkezésre álló makro- és mikroszintű adatokat elemzésére is; továbbá a különböző foglalkoztatási mutatók értelmezésére. Megismerték a szociális intézményrendszer biztosította lehetőségeket, tájékozottá váltak az egészségbiztosítási, társadalombiztosítási és szociális ellátási formákat, szabályokat illetően.

Felkészülés a távmunkára: a foglalkoztatottak, – valamennyien kistélepülésen élő, helyzetükből adódóan a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűnek számító nők –, munkavégzésének újszerű eleme volt a távmunkában való foglalkoztatás lehetősége.

Közösségfejlesztési ismeretek: A résztvevők elsajátították a „közösségben a közösségért” jegyében való gondolkodás alapjait, találkoztak a közösségépítő feladatok megvalósítására szolgáló eszköztárral, és képessé váltak ezek eredményes használatára is.

A vállalkozónői célcsoport számára készített speciális képzési tematika az EU követelményeinek megfelelő vállalkozási ismereteket tartalmaz, s kitér a vállalkozás környezetére, a vállalkozás beindításának lépéseire, üzleti terv készítésére, a vállalkozások közgazdasági és jogi szabályozására, pénzügyi ismeretekre, marketingre, kereskedelmi ismeretekre, a támogatási rendszerekre; beleértve a pályázati lehetőségeket, a projekttervezést és a pályázatkészítést is.

A „Nő az esély” projekt során alkalmazott oktatási témakörök és a tantervek természetesen nem csupán a női vállalkozók, női esélymenedzserek és pályaaorientációs szakemberek számára hasznosak, hanem a férfiak számára is: a szakmai ismeretek nem lehetnek nem azonosak a férfiak és nők részére.

Ugyanez a helyzet az „Inspirál” projekt esetében megvalósított OKJ-s képzésekkel. Igaz, ebben az esetben pl. a kárpitos szakma inkább férfi-, mint női szakmának minősül, a háziasszonyi és igazgatási ügyintézői viszont kimondottan női szakma. A képzés női jellegét a támogató szolgáltatások adják meg, amelyek a döntően női résztvevők számára könnyítik meg, vagy teszik lehetővé a részvételt, illetve veszik figyelembe sajátos hozzáállásukat, mentalitásukat, objektív és szubjektív körülményeiket.

3.5.7. Az Otthon Szolgáltató képzés tematikája

A képzés felkészítő-fejlesztő tréningből, valamint szakmai jellegű képzésből állt, összesen 360 órában. A 120 órás Otthon Szolgáltató felkészítő-fejlesztő tréningnek nemcsak a csapatépítés, én- és társismereti alapok, kommunikáció- és viselkedéskultúra, problémamegoldási és konfliktuskezelési, tanulási technikák elsajátítása volt a célja, hanem az is, hogy a résztvevőket felkészítse a részvétel elvének gyakorlására, azaz az aktív, konstruktív részvételre, együttműködésre. A részvétel elve érvényesült a képzés során, amikor a képzési tematikákat a résztvevők visszajelzései alapján – az oktatókkal folyamatosan konzultálva – a felmerülő igényekhez illesztették. Ez a hallgatók aktív együttműködésével valósulhatott meg.

Az Otthon Szolgáltatók 240 órás, szakmai fejlesztést szolgáló tréningmodulja olyan témaköröket tartalmazott, mint az életkorok pszichológiája, elsősegélynyújtás, háztartási ismeretek, szabadidő-szervezés, tanulássegítés, számítógépes alapismeretek, angol és német nyelv, idős- és beteggondozás, vállalkozási ismeretek stb.

A hallgatók képzési modulonként értékelő űrlapokat töltöttek ki. Az oktatók gondos kiválasztást

tását mutatja, hogy a hallgatók mindegyikük esetében elégedettek voltak a felkészültségükkel, előadásmódjukkal, hasznosnak érezték a megszerzett elméleti és gyakorlati ismereteket. A modulok jellegétől, illetve a technikai, anyagi lehetőségektől függően az oktatók gyakorlati elemeket építettek a képzésbe: a hallgatók az idős- és betegfelügyelet elsajátítása során szakmai helyszínre is (kórház pszichiátriai osztálya) ellátogattak, a szabadidő-szervezésről szóló modul kapcsán kézműves technikákat gyakoroltak, az elsősegélynyújtáshoz a gyakorlatban sajátították el a lélegeztetés és a sebkötözés technikáit, a pszichológia-modulnál filmvetítés utáni esetmegbeszélés zajlott.

A képzés részeként valamennyi hallgató 40 órás gyakorlatot is teljesített. A gyakorlati óráikat szociális, egészségügyi, időseket ellátó, ifjúsági intézményekben, illetve családoknál töltötték. A gyakorlati helyek vezetői „Hallgatói értékelő lap”-okat töltötték ki. A kérdések a hallgatók szakmai felkészültségére, rugalmasságára, rátermettségére, konfliktuskezelési, problémamegoldási, beilleszkedési készségére vonatkoztak.

A „NőTámogató Modell” projektben a képzés, annak egészét tekintve – akár a célokat, akár a ráfordított időt (17%) vagy a költségeket (6%) vizsgáljuk – bár nélkülözhetetlen, mégis kevésbé meghatározó elem, viszont az esélyegyenlőségi szempontok érvényesülése – mind a tervezés, mind a megvalósítás során – figyelemre méltó. A projektszemélyzetnek a megvalósítás közben kialakult esélyegyenlőségi szemlélete révén a tervezés során egyelőre még ki nem kristályosodott szempontok hangsúlyossá váltak, s a projekt a nők képzésének, foglalkoztatásának speciális igényeit tudatosan érvényesítő modelljévé vált.

3.6. Képzéshez kapcsolódó pszichoszociális támogatási formák és mentorálás

Az esélyegyenlőséget – köztük a nemi esélyegyenlőséget – támogató képzések során fontos figyelembe venni, hogy a résztvevők esetenként többszörösen hátrányos élethelyzetben vannak. Esetükben más jellegű gondo-

kat kell leküzdeni, mint a kisgyermekes anyák munkába történő újra beillesztésének segítése során. Nemcsak arról van szó, hogy nem egyszer funkcionálisan analfabéta embereket kell képezni, s így tudásukat és tanulási képességeiket egy bizonyos szintre hozni, hanem arról is, hogy a tartósan munkanélkülieket vagy esetleg a munkaviszonnyal soha nem rendelkezőket a rendszeres bejárásra, az órákon, a tanműhelyben való pontos megjelenésre, a munkafegyelmre is rá kell szoktatni. Ahhoz tehát, hogy megfelelőképpen képezni lehessen őket, alapvető kulcsképeségeik fejlesztése, pszichoszociális támogatásuk is fontos. **A pszichoszociális támogatás csökkenti a képzésből való lemorzsolódásuk veszélyét, és javítja a képzésben való eredményes részvételük feltételeit.**

A három elem – a foglalkoztatás, a képzés és a pszichoszociális támogatás – együttes alkalmazása jelenti az integrált megközelítést a hátrányos helyzetű emberek – így a nők – foglalkoztathatóságának javítása tekintetében.

Jó, ha tudjuk!

A képzéshez kapcsolódó támogatások néhány lehetséges fajtája

- **Mentori támogatás:** a mentorálás célja az egyéni fejlesztés, mely személyes interakción keresztül valósul meg.
- **Mentálhigiénés tanácsadás:** a mentori támogatást kiegészítő tanácsadás, mely lehetővé teszi a munkaerőpiacra való visszatéréssel, ill. a családi élettel is összefüggő, komplexebb egyéni problémák kezelését.
- **Egészségügyi, életmód-tanácsadás:** a résztvevők egészségi állapotának, korábbi egészségkárosodásának, pszichoszomatikus problémáinak feltárása; életmódterv kidolgozása; szükség esetén szakorvoshoz irányítás.
- **Háztartás-gazdálkodási és életvezetési tanácsadás:** a kedvezményezettek és családjuk pénzügyi gazdálkodásával kapcsolatos tanácsadás.
- **Munkaerő-piaci tanácsadás:** felkészülés a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésre, egyéni munkahelykeresésre az álláskeresői módszerek megismerésére révén.²⁰



3.6.1. Kulcsképeszségek fejlesztése és pszichoszociális támogatás

Az „Inspirál” projekt a két cél-kistérségből az esetenként többszörösen hátrányos helyzetű – képzésben részt venni szándékozó – jelentkezők esetében nem feledezett meg sem a kulcsképeszségek fejlesztéséről, sem a pszichoszociális támogatásról.

A képzést megelőző és kísérő tevékenységek az „Inspirál” projektben

Képzést megelőző tevékenységek:

- csoportos tájékoztatás a projektről, annak céljáról, a benne rejlő lehetőségekről (60–70 fős);
- kiscsoportos foglalkozások 14–16 fővel: kulcsképeszségek fejlesztése és pályorientáció;
- személyes interjúk, kérdőíves lekérdzés.

Képzés közbeni tevékenységek:

- pszichoszociális foglalkozások;
- hallgatók által kitöltött információs lapok;
- személyes interjúk a hallgatókkal;
- oktatók, tanárok, instruktorok által kitöltött információs lapok;
- személyes interjúk az oktatókkal.

Munkába helyezés, munkában tartás

közbeni tevékenységek:

- pszichoszociális foglalkozások;
- hallgatók által kitöltött információs lapok;
- személyes interjúk a hallgatókkal;
- munkahelyi vezetők által kitöltött információs lapok;
- személyes interjúk a munkahelyi vezetőkkel.

3.6.2. A „Nő az esély” mentorálási tevékenysége

A pályorientációs alprojektet mentorálási tevékenység is kiegészítette. E szolgáltatás keretében a pedagógusok részére a **Foglalkoztatási Információs Tanácsadó (FIT)** mentorai álltak rendelkezésre. E lehetőséget havonta átlagban 10 célcsoporttag vette igénybe – például szakirodalmat kértek, diákokat vittek a FIT-be, foglalkozásterveket készítettek a gyerekek számára. A vállalkozó nők képzését követően a Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara zalaegerszegi és nagykanizsai irodáiban mentorok segí-

tették a célcsoportot vállalkozási tanácsokkal, adózási ismeretekkel és pályázati lehetőségek bemutatásával.

3.7. Mérhető és nem mérhető eredményesség

Egy-egy munkaerő-piaci esélyegyenlőséget támogató képzés eredményességét aszerint tudjuk számszerűen és közvetlenül mérni, hogy:

- hányan végezték el a tanfolyamot, hányan morzsolódtak le;
- hányan tettek eredményes szakképesítő vizsgát;
- hányan sikerült elhelyezkednie, és hányan maradtak meg a munkában.

A mérhető statisztikai adatok azonban nem adnak teljes képet. Nem szabad elfelejtenünk, hogy nemcsak a közvetlenül mérhető, számszerűsítható változások jelzik egy-egy projekt eredményességét, hanem azok a közvetlenül nem mérhető változások is, melyek a célcsoport tagjainál, családjaiknál, szocializációjukban mentek végbe.

A gondos kiválasztás ellenére számítani lehet arra, hogy menet közben előfordulhat lemorzsolódás. Ennek a minimálisra csökkenését segítheti a pszichoszociális támogatás. Az „Inspirál” projektben lemorzsolódásra csupán azért került sor, mivel egy csoporttag munkahelyet talált, egy pedig gyermeket hozott világra. Bár az „Inspirál” esetében a résztvevők 2/3-ad része csupán általános iskolai végzettséggel (8 osztály) rendelkezett, s régen ült iskola-padban, a záróvizsgákra meglepően jól felkészültek. Az ezeket megelőző modul-vizsgák a vizsgagyakorlat megszerzésében segítettek. Az „Inspirál” esetében a 12 hónapra szóló foglalkoztatás – pénzkereseti lehetőség – alapvető motivációként hatott. A vizsgákat követően minden hallgatót elhelyeztek. Igazán ekkor vált hasznossá számukra – a szakmai ismereteken túl – az a reszocializációs és reintegrációs blokk, mely megkönnyítette beilleszkedésük a munkahelyi környezetbe. A legbiztatóbb indikátor, hogy személyi probléma miatt egyetlen hallgatóval szemben sem volt szükség retorzióra, sőt, a munkahelyi vezetők nyilatkozataiból

az derült ki, hogy hosszabb távon is szívesen foglalkoztatnák őket.

A nem mérhető eredmények közé tartozik, hogy megváltozott a résztvevők életvitele, életfel-fogása; igényesebbek lettek. Közös akarattal kiemelkedtek a tespedtségéből, fontosnak érzik magukat; önismeretük, önbizalmuk pozitívvá vált. Az idősebb – alacsony iskolai végzettségű – korosztály végtelenül büszke a megszerzett szakképesítésére, s arra, hogy ennek birtokában munkahelye is van. A szemléletváltozást talán az tükrözi a legjobban, hogy a családjukban élő fiatalokat tanulásra, szakmaszerzésre ösztönzik, holott ez az eddigiekben számukra közömbös volt, vagy éppen feleslegesnek tűnt.

A „Nő az esély” projekt során is számításba vehetjük a mérhető és nem mérhető eredményeket. Mérhető eredmény pl. az, hogy a pályaeorientációs alprojekt végén záróvizsgát tettek a hallgatók. A 20 főből összesen 14 fő tett sikeres vizsgát, ami 70%-os eredményt mutat. A kiválasztott 20 fő pedagógus közül 4-en munkanélküliek voltak a program kezdetekor, utóbbiak közül a program befejezéséig többen munkát találtak. Ami az esélymenedzsereket illeti, megállapítható, hogy 16 jövedelemmel nem rendelkező nő közül 12-en foglalkoztatásba kerültek, ez a teljes csoport 75%-a. A másodlagos célcsoportként megjelölt civil szervezetek és az esélymenedzserek közreműködésével a projektideje alatt:

- 102 pályázat íródott,
- 48 fórum szerveződött,
- 5 civil szervezet jött létre,
- 2 kistérségi esélyegyenlőségi paktum jött létre: Kanizsán és Keszthelyen,
- 1 kistérségi szociális koncepció esélyszintű elemzése valósult meg.

Néhány példa:

Szakmai konferencia, 2007. június 20., Zalakaros

Témák:

- a gender mainstreaming és a női esélyegyenlőség a mindennapokban;
- a munkaügyi központ szerepe az esélyegyenlőségi programok megvalósításában, különös tekintettel a jelenlegi EQUAL-projektre;
- esélyérzékeny tervezés.

GENDER MAINSTREAMING tematikus fórum, 2007. december 13., Göcsej

Témák:

- a gender mainstreaming és a női esélyegyenlőség gyakorlata és intézményei Ausztriában;
- helyzetkép és teendők a gender mainstreaming és a női esélyegyenlőség megvalósítását illetően Magyarországon;
- a „Nő az esély” projekt eredményei, hozzájárulása a női esélyegyenlőség biztosításához, az esélyklaszter létrehozásának lehetőségei. Hol működnek az esélymenedzserek?
- Dél-Zala Murahíd Letenye Többcélú Társulás,
- ZalaAKAR Térségi Innovációs Társulás,
- Celodin Zalai Alapítvány,
- Keszthely–Hévíz Kistérségi Többcélú Társulás,
- Rédics és Vonzáskörzete Fejlődéséért Köz-alapítvány,
- Zalaegerszeg és Térsége Többcélú Kistérségi Társulás,
- Nagykanizsai Kistérség Többcélú Társulása,
- Zalai Falvakért Egyesület.

Számokban nem kifejezhető eredmény, hogy a képzésben részt vett pedagógusok között szakmai és baráti kapcsolatok alakultak ki. Felmerült egy „pályaeorientációs klub” létrehozása, melynek keretében folytatódhatna a projekt által létrehozott kezdeményezés.

Az Otthon Szolgáltató projekt esetében közel ötszáz főt érintett a kezdeményezés pozitív hatása. A felmérések, visszajelzések azt igazolják, hogy a kidolgozott, Szombathelyen és térségében modellált rendszer méltó a további támogatásra, újabb uniós finanszírozással országos kiterjesztése is lehetővé válhat.

Az Otthon Szolgáltatók eredményességének mérésére a foglalkoztatási szakasz utolsó két hónapjában az Otthon Szolgáltatást igénylők közül 30 főt interjúvoltak meg. Az interjú célja:

- az igénylői kör elemzése,
- a szolgáltató rendszer létjogosultságának vizsgálata,
- az egy éves időszak szolgáltatási tapasztalatainak összegyűjtése,
- a további működés feltételeinek meghatározása.

Az eredményfelmérő kérdőív kérdései között szerepeltek egyebek mellett a következők:

- Hol hallott rólunk, milyen úton jutott el hozzánk?



- Megvalósult a cél, amiért felkeresett minket?
- Ha a továbbiakban nem térítés nélkül juthatna ilyen szolgáltatásokhoz, igénybe tudná-e venni azokat?
- Mekkora az az összeg, amit fizetni tudna/szándékozna havonta a szolgáltatásokért?

A válaszokból kitűnt, hogy az igénylők fele egy másik igénylőtől vagy magától az Otthon Szolgáltatatótól hallott szolgáltatásainkról. Világosan kimutatható volt, hogy az emberek az ilyen jellegű – döntően humán – szolgáltatás igénybevételeitől mindaddig idegenkednek, amíg saját környezetükben nem látnak pozitív példát. Az is nyilvánvalóvá vált, hogy a szolgáltatás igénybevétele teljes mértékben a bizalmon alapszik. Ez is lehetett az oka, hogy az első 3 hónapban kevesebb volt az igény, mivel ekkor még alig voltak olyanok, akik pozitív tapasztalataikat továbbadhatták volna.

Az ilyen típusú szolgáltatásnál a médián keresztüli megszólítás (újságcikkek, újsághirdetés, rádiós riport) nem bizonyult hatékonynak.

A kérdésre adott válaszok alapján az is egyértelműen kiderül, hogy a célok teljesültek. A megkérdezettek csupán 4,2%-a érezte úgy, hogy a célok csak részben teljesültek: ezek hátterében azok az esetek álltak, amikor a nagyszámú igény miatt a helyettesítés terén merültek fel problémák. Habár a válaszokból úgy tűnik, hogy több mint 80% gondolja azt, hogy tudna fizetni a szolgáltatásokért, a következő kérdésre adott válaszból viszont az derül ki, hogy csak 18,7%-uk tudná megfizetni a piaci árak alsó szintjét. Tehát az igénylők kevesebb, mint 1/5-e tudná a piaci alapokon működő szolgáltatást igénybe venni. A többiek támogatás nélkül (állami támogatás, cafeteria-rendszer) kiesnének az igénylői körből.

Az összeget meghatározók 80%-a csupán jelképes összeget tudna fizetni a szolgáltatásokért: 500 Ft alatti órabért. Ez az órabér nem versenyképes a projekt idején aktuális 700-800 Ft/óra piaci árakkal. Megállapítható tehát az, hogy az Otthon Szolgáltatatókat finanszírozó „NőTámogató Kártya” nem nélkülözheti az állami támogatást, illetve a cafeteria-rendszerbe való beillesztését: csupán fizetőképes keretből nem lehet a rendszert működtetni. A program megvalósításának akadályai leginkább szakpolitikai szinten jelentkeztek,

a „NőTámogató Kártya” nem került a munkaadók által a munkavállalóknak adómentesen nyújtható juttatásokat tartalmazó ún. cafeteria-rendszerbe. A „NőTámogató Kártya” cafeteria-elemként való alkalmazása érdekében a munkáltatók együttműködése is nélkülözhetetlen lenne, és a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteinek, a szakszervezeteknek is lobbiznia kellene ennek az esélyegyenlőséget elősegítő eszköznek a bevezetése érdekében.

Jegyzetek

- ¹⁵ Bukodi Erzsébet: *Női munkavállalás és munkaidő-felhasználás*. In: Nagy Ildikó – Pongrácz T. – Tóth I. Gy. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005. TÁRKI, Budapest, 2005., 15–43. o.
- ¹⁶ Tóth Olga: *Nőnek lenni – társadalmi nem (gender) az egyenlőtlenségek rendszerében*. Magyar Tudomány, 2007. 12 sz. 1590. o.
- ¹⁷ *Szerepváltozások*. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2005. Budapest, TÁRKI, 2005.
- ¹⁸ Az „Újra eséllyel” című E/4. számú EQUALprojekt hatáselemzése.
- ¹⁹ A pályázatban az Állami Foglalkoztatási Szolgálat 2004. évi adatait használták; magának az EQUAL-pályázatnak a beadására ugyanis 2005-ben került sor.
- ²⁰ IRISZ 2006–2007. (HEFOP-1.3.1-05/1.-2005-09-0005/2.0) támogatásai.



4. Segédletek a felhasználónak

4.1. Képzési melléklet

4.1.1. DACUM tantervfejlesztési módszer

Mi a DACUM?

A DACUM a kompetenciafeltárás technikáján, a kompetenciákra alapozó tantervfejlesztés gyakorlatán alapszik. Előnye, hogy gyors, és aránylag alacsony költséggel megvalósítható abban az esetben, ha a feladatot az adott munkaterületen foglalkoztatott szakemberek végzik.

A DACUM-módszer szorosan kötődik a kompetenciaalapú oktatás elterjesztését célzó törekvésekhez, az ezzel a módszerrel meghatározott feladatok általában utalnak a megszerzendő kompetenciára.

A DACUM-elemzést fel lehet használni:

- tantervfejlesztéshez,
- tanulóknak nyújtandó pályaválasztási tanácsadáshoz,
- a képzési szükségletek meghatározásához,
- a munkateljessítmény értékeléséhez,
- a kompetencia mérését szolgáló tesztek kifejlesztéséhez,
- munkaköri leírásokhoz.

A DACUM-módszert egyaránt sikeresen alkalmazzák felsőfokú végzettséghez kapcsolódó munkakörök, valamint technikusok, szakmunkások és betanított munkások tevékenységének elemzésénél.

A DACUM a következő elvek alapján kerül alkalmazásra:

- A munkájukat kiválóan ismerő dolgozók bárki másnál jobban le tudják írni, illetve meg tudják határozni feladataikat.
- Bármely foglalkozást hatékonyan és lényegre törően meg lehet határozni a munkájukat kiválóan végző dolgozók által teljesített feladatok figyelembevételével.
- Minden feladathoz kapcsolódnak olyan ismeretek és magatartásformák, amelyek pontos teljesítésükhöz szükségesek.

A vizsgált foglalkozási területről gondosan kiválasztott, tapasztalt dolgozók 8 főtől 12 főig terjedő csoportja – köztük 2-3 szupervízor (közvetlen termelésirányító) – képezi a DACUM bizottságot. A bizottsági tagokkal szemben támasztott fontos követelmény, hogy a megfi-

gyelendő foglalkozási területen dolgozzanak.

Az elemzés két szakaszban történik:

- a bizottság műhelymunkája,
- az igazolási folyamat – a szakavatott dolgozók szélesebb körű képviselőitének bevonásával.

A bizottság a megfelelően felkészült témavezető – facilitátor – irányításával 2 vagy 3 nap alatt készíti el az ún. DACUM-táblázatot. Külön erre a célra kidolgozott „brainstorming”- (ötletbörze) módszereket kell felhasználni a bizottság kollektív tapasztalatának és véleményének egyeztetése érdekében.

A DACUM eredményeként elkészített táblázatban a szakmai jellemzők, vagyis egy tanulmányozott foglalkozás vagy munkakör kötelezettségei és feladatai szerepelnek részletesen és grafikus ábrázolással.

A DACUM-eljárás – az adott szakma bonyolultságától függően – általában 8–12 kötelezettséget, valamint 50–200 feladatot határoz meg. A közösen kialakított DACUM-táblázat alapján megállapítható, hogy egy munkáját kiválóan teljesítő dolgozónak egy adott szakmában – vagy több szakma ismeretét igénylő munkaterületen – mit kell teljesítenie. Majd ezt követően – ellenőrzés céljából – a kialakított feladatokat ismertetik a dolgozók és közvetlen munkairányítók egy nagyobb, de válogatott csoportjával.²¹

A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok képzési programjának kialakításánál használatos, DACUM-mal kapcsolatos fogalmak, meghatározások

- **Feladat:** egy munkaegység, melynek meghatározott kezdete és vége van, megfigyelhető, mérhető, minősíthető.
- **Feladatelemlés:** az elemzés folyamata meghatározza a feladathoz tartozó összes lépést, a kapcsolódó ismereteket, magatartásformát, teljesítménynormát, eszközöket és szükséges anyagokat, biztonsági leírásokat, amelyek teljesítését elvárják munkavégzés közben.
- **Feladatcsoport:** a munkakörre vonatkozó, egymáshoz kapcsolódó feladatok együttesének megnevezése. (Pl.: munkakör: kőműves; feladatcsoport: vakoló munkát végez; feladat: a felhordott habarcsréteget elegyengetni, simítani.)



- **Képesség:** az adott foglalkozáshoz tartozó feladatok magas szakmai szinten történő elvégzésének képessége (megismerés, érzélem, viselkedés).

- **Képzési program:** a szakképzés kezdetétől a befejezéséig átfogó, teljes, minden mozzanatra kiterjedő leírása. Lehet központi és/vagy helyi program.

- **Képzési terv:** a képzés tervezetének helyi leírása (mit és hogyan), mely egy személyt vagy egy csoportot készít fel egy munkakör betöltésére.

A képzési terv a következőket tartalmazza:

- tanulók kiválasztása/toborzása;
- személyzeti szükséglet, toborzás;
- létesítményszükséglet (termek, gyakorlati képzőhelyek);
- eszköz-, berendezés-, felszerelés-, anyagigények;
- tananyag és oktatási anyagok;
- tanulók és a képzési program értékelése;
- egyéb.

- **Kompetencia:** a szakképzett dolgozótól elvárt ismeretek, képességek és magatartásformák összessége, mely által képes lesz a szakmai feladatok eredményes elvégzésére.

- **Kompetenciaalapú képzés:** olyan képzés, mely előre pontosan meghatározott feladatok teljesítésére és képességek megszerzésére irányul. A tanulót előre tájékoztatják a kompetenciákról, melyeket meg kell szereznie, valamint a teljesítménymérés kritériumairól. A tananyagot előre összeállítják és felülvizsgálják. A tanulók teljesítményét és tudását egyéni módon mérik.

- **Közös kompetencia:** egy foglalkozás végzéséhez szükséges kompetenciák összessége, melyeket a csoporttól elvárhatnak. (Pl.: foglalkozáscsoport: kőműves; egy közös kompetencia: falazás.)

- **Munkakör:** egy konkrét állás, melyben meghatározott feladatok teljesítését, elvégzését követelik meg.

- **Tanulási modul:** önálló tartalommal bíró, átvihető, önállóan oktatható tanulási egység, amely egy feladat vagy feladatsor köré szerveződött, és egyének vagy csoportok számára készült.

- **Tanulási útmutató:** jól meghatározott segédanyag, amely segíti a tanulót, hogy irányítani tudja saját tanulását a szakmai kompetencia megszerzéséhez. A tanulási útmutatót a szaktanárok készítik.

- **Teljesítménymérés:** a tanulók ismereteinek, magatartásformáinak és képességeinek a mérése.

4.1.2. Képzési modulok az „Újra eséllyel” projektben

Az alapmodulban elsajátítható ismeretek

Alapmodul:

- egészségügyre vonatkozó jogi alapismeretek, a betegjogok;
- gazdasági alapismeretek;
- minőségügyi alapismeretek;
- foglalkozásbiztonsági alapismeretek;
- informatikai alapismeretek;
- kommunikációs tréning.

Az alapmodul elvégzését követően minden résztvevőnek a három választható modul valamelyikét még teljesítenie kellett.

Az I. választható modul tartalma

„Az ápolás gyakorlata” című almodul elemei:

- gyógyszerelés az ápolói gyakorlatban;
- korszerű irányelvek a speciális táplálási szükségletű betegek gyógyításában és ápolásában;
- az ápolói sebkezelés alapjai;
- a fájdalom ápolói felmérése és a fájdalomcsillapítás ápolói lehetőségei.

„Minőségügy” című almodul elemei:

- ápolásszakmai előírások és készítésük;
- az ápolásszakmai audit;
- az ápolási tevékenység mérése (infekciókontroll, betegelégedettség);
- a leggyakrabban alkalmazott módszerek;
- a minőségügyi rendszer működése.

„Kockázatkezelés” című almodul elemei

- az alkalmazás munkavédelmi feltételei;
- munkavédelemmel kapcsolatos ismeretek;
- kockázat fogalma, felmérése, elemzése, értékelése, megelőzése és kezelése;
- tűz- és robbanásveszély mint lehetséges kockázat;
- veszélyes anyagok és kezelésük mint kockázati tényező.

A modul további elemei:

- kommunikáció, személyiségfejlesztés,
- szövegszerkesztés,
- internethasználat, segédprogramok.

A II. választható modul tartalma

„Az ápolás elmélete” című almodul elemei:

- ápolási modellek;
- az ápolási folyamat;
- az ápolási dokumentáció;
- anyag- és eszközgazdálkodás az ápolásban.

„Az ápolás gyakorlata” című almodul elemei:

- gyógyszerelés az ápolói gyakorlatban;
- korszerű irányelvek a speciális táplálási szükségletű betegek gyógyításában és ápolásában;
- az ápolói sebkezelés alapjai;
- a fájdalom ápolói felmérése és a fájdalomcsillapítás ápolói lehetőségei.

„Jog, etika, bioetika” című almodul összetevői:

- az alkotmányos alapjogok;
- a munkaviszonnyal kapcsolatos főbb jogszabályok;
- az ápolási tevékenységgel összefüggő főbb jogszabályok;
- az etika alapkérdései;
- a bioetika sajátosságai;
- az ápolás leggyakoribb etikai dilemmái.

A modul további elemei:

- kommunikáció, személyiségfejlesztés;
- prezentációkészítés;
- internethasználat, segédprogramok.

A III. választható modul tartalma

„Az ápolás gyakorlata” című almodul elemei:

- gyógyszerelés az ápolói gyakorlatban;
- korszerű irányelvek a speciális táplálási szükségletű betegek gyógyításában és ápolásában;
- az ápolói sebkezelés alapjai;
- a fájdalom ápolói felmérése és a fájdalomcsillapítás ápolói lehetőségei.

„Minőségügy” című almodul elemei:

- ápolásszakmai előírások és készítésük;
- az ápolásszakmai audit;
- az ápolási tevékenység mérése (infekciókontroll, betegelégedettség);
- a leggyakrabban alkalmazott módszerek;
- a minőségügyi rendszer működése.

„Kockázatkezelés” című almodul elemei:

- az alkalmazás munkavédelmi feltételei;
- munkavédelemmel kapcsolatos ismeretek;
- kockázat fogalma, felmérése, elemzése,

értékelése, megelőzése és kezelése;

- tűz- és robbanásveszély mint lehetséges kockázat;
- veszélyes anyagok és kezelésük, mint kockázati tényező.

A modul további elemei:

- kommunikáció, személyiségfejlesztés;
- szövegszerkesztés;
- internethasználat, segédprogramok.

4.1.3. „Az esély bölcsődéje” – tananyag és tanmenet

A képzés tantárgyai:

- gazdasági ismeretek,
- számítástechnika,
- angol nyelv,
- kommunikáció.

Általános iskolai végzettséggel rendelkezők programja

Gazdasági ismeretek

Téma	Óraszám
• munkajogi alapismeretek;	6
• a gazdálkodás fogalma, folyamata;	4
• a piac fogalma, tényezői, fajtái;	8
• a gazdálkodás alapegységei;	3
• vállalkozási formák;	4
• számviteli alapismeretek;	9
• adózási alapismeretek;	9
• társadalombiztosítási alapismeretek.	5

Középiskolai végzettséggel rendelkezők programja

Gazdasági ismeretek

Téma	Óraszám
• gazdasági alapismeretek;	6
• a gazdálkodás fogalma, folyamata;	4
• a piac fogalma, tényezői, fajtái;	8
• a gazdálkodás alapegységei;	3
• vállalkozási formák;	3
• számviteli alapismeretek;	9
• pénzügyi alapismeretek;	4
• államháztartási alapismeretek;	4
• adózási alapismeretek.	7



Kommunikáció mindkét csoport részére

Téma	Óraszám
• személyiségfejlesztő, önismereti tréning;	8
• kommunikáció (elmélet, gyakorlat);	8
• munkaerő-piaci ismeretek, álláskeresési technikák.	8

Informatika általános iskolai végzettséggel rendelkezők részére

Téma	Óraszám
• „a számítógép és vidéke”;	7
• az operációs rendszer”;	5
• szöveg a számítógépben;	6
• adatok a számítógépben;	6
• „E”-ből lesz a pletyka;	6
• összefoglalás.	3

Informatika középiskolai végzettséggel rendelkezők részére

Téma	Óraszám
• az informatika története;	1
• „a számítógép és vidéke”;	6
• az operációs rendszer”;	3
• szöveg a számítógépben;	6
• adatok a számítógépben;	8
• „E”-ből lesz a pletyka;	6
• összefoglalás.	3

- a résztvevők személyes helyzetének, valamint fejlődési útjainak elemzése;
- a személyes hatékonyság, továbbá a motiváció erősítése;
- a kommunikációs készségek – probléma-megoldás, aszertivitás, konfliktuskezelés – fejlesztése;
- az időgazdálkodás, a munkatervezés és az együttműködési készségek finomítása;
- a sikeres álláskereséshez szükséges tartalmi és formai elemek;
- ügyfélszolgálati-tanácsadói tréning megalapozásához szükséges alapkészségek fejlesztése;
- személyes írásos önéletrajz és karrierterv készítése.

Informatikai alapképzés (képzési időtartam: 40 óra)

Téma	Óraszám
• operációs rendszer és fájlkezelés;	10
• szövegszerkesztés;	10
• prezentációkészítés;	10
• táblázatkezelés.	10

4.1.4. „Nő az esély”: képzési tematika

Motivációs, önismereti, kommunikációs készséget fejlesztő alapképzés

(képzési időtartam: 60 óra)

A csoportépítő, motivációs, karriertervező képzés célja:

- a kiválasztott résztvevők felkészítése az előttük álló programban történő minél aktívabb és elkötelezettebb részvételre;
- a foglalkoztatással kapcsolatos motiváció erősítése.

Eszközök:

- önmaguk jobb megismerése,
- meglévő személyes eszköztárak tudatosítása, bővítése és fejlesztése,
- a változtatások lehetőségének felismerése.

A képzésen a következőkkel foglalkoznak:

„Nő az esély”: Speciális képzések tematikái

I. Pályaorientációs konzulensi speciális képzési tematika

(képzési időtartam: 30 óra)

A továbbképzés tematikai egységeinek megnevezése; a tematikai egységek, résztémák, altémák megnevezése; a legkisebb tematikai egység tömör tartalmi kifejtése:	A megfelelő tematikai egységekhez tartozó módszerek, munkaformák és tevékenységek megnevezése és tömör jellemzése:	Az ismerethordozók, tananyagok segédeszközök, taneszközök; egyéb, a tanításhoz szükséges tárgyi eszközök megnevezése és a tartalomra is utaló jellemzése a tematikai egységekhez tartozó munkaformáinként:	Ellenőrzés-értékelés tematikai egységként (ahol erre szükség van):		A tematikai egységkénti foglalkozások és a munkaformák óráinak száma:	
			az ellenőrzés módjának rövid ismertetése:	az értékelés szempontjainak megnevezése:	elmélet:	gyakorlat:
1. tematikai egység : Pályaorientáció alapfogalmai						
1.1. résztéma: A tanfolyam megnyitása	célok, elvárások gyűjtése	moderációs tábla	nincs	tanfolyam zárásakor		2
1.2. résztéma: Alapfogalmak, összefüggések	közlés, feladatlapok, csoportmunka	kötelező irodalom	önellenőrzés	definíciók pontos ismerete	4	
2. tematikai egység: A tanulók felelősségvállalásának fejlesztése						
2.1. résztéma: Autonómia, identitás	strukturált csoportfoglalkozás	moderációs eszközök	önellenőrzés	a saját élmény elemzése		3
2.2 résztéma: Életminőség, pályaismeret, munkaerő-piaci ismeret	közlés, csoportmunka	kötelező irodalom, számítógépes szoftver	önálló feladat megoldása	tartalmi pontozás	2	1
3. tematikai egység: Módszertani lehetőségek az iskolában						
3.1. résztéma: Strukturált csoportfoglalkozás jellemzői	gyűjtés, kiscsoportos munka	kötelező irodalom	önálló foglalkozási terv részlet	önértékelés		3
3.2. résztéma: Számítógép szerepe az önismeretben	bemutató, önálló munka, kiscsoportos munka	szoftver, laptop	saját önértékelő eljárás készítése	önértékelés, megbeszélés		3
4. tematikai egység: A csoportfoglalkozás, mint iskolai tevékenység jellemzése						
4.1. résztéma: Csoportnagyság meghatározása, csoportösszetétel	közlés, gyakorlat, kiscsoportos munka	kötelező tananyag, számítógép	elemzés	csoportdinamika minősége	1	2
4.2. résztéma: A pályaorientációs foglalkozás tematikái	bemutató, kiscsoportos munka	feladatlap, ajánlott tananyag	elemzés	ismeretátadás minősége, életkori sajátosságok	1	2
5. tematikai egység: Foglalkozási tervek bemutatása						
5.1. résztéma: Csoportvezetéshez kapcsolódó élmények	önálló csoportvezetés	feladatlap, egyéni igények alapján kialakított munkaformák	önértékelés, csoportértékelés	megerősítés		4
5.2 résztéma: Tanfolyam zárása	értékelés	feladatlap	önértékelés	a tanfolyam megnyitásakor gyűjtött szempontok	1	1



II. Esélymenedzseri speciális képzési tematika

(képzési időtartam: 200 óra)

Képzési modulok:

- vidékfejlesztési ismeretek;
- civil ismeretek;
- esélyegyenlőségi ismeretek;
- projekttervezés;
- munkaügyi ismeretek, távmunka;
- közösségfejlesztés.

A képzési modulok témakörei a következők:

Vidékefejlesztés

Témakörök:

- az EU és Magyarország vidékfejlesztési politikája;
- a vidékfejlesztés célja, sajátosságai, jellegzetes területei;
- területfejlesztés, területfejlesztési politika;
- civil partnerség a területfejlesztésben, civil részvétel lehetséges területei a területfejlesztésben;
- kistérségi fejlesztés, többcélú társulások működése, többcélú társulások Zala megyében.

Civil ismeretek

Témakörök:

- a társadalom szektorai, nonprofit szektor;
- „mit jelent civilnek lenni?"; civil szervezetek közös jellemzői;
- civil szervezetek az EU-ban és Magyarországon;
- civil szervezet jogi formái, kapcsolódó jogi szabályozás, klasszikus típusai;
- civil szervezetek jövője, változások, fennálló problémák előrevetítése.

Esélyegyenlőségi ismeretek

Témakörök:

- esélyegyenlőség az EU-ban, bevált módszerek az EU-ban, nemzetközi projektek;
- az esélyegyenlőségi kérdések érintettjei;
- a nők helyzete az EU-ban, a magyar társadalomban, a nők foglalkoztatottsága, jövedelem-egyenlőtlenségek;
- a romák helyzete, körülményeik, szokásaik, diszkrimináció;
- a fogyatékkal élők helyzete, fogyatékosági típusok, akadálymentesítés;
- lehetséges megoldások az esélyegyenlőtlenség problémáira.

Projekttervezés

Témakörök:

- pályázati források az EU-ban és hazánkban;
- az EU támogatási rendszerének alapelvei;
- a pályázatkeresés módjai;
- a pályázatkészítés szakaszai;
- projekttervezés, logikai keretmátrix készítése, költségvetés-tervezés.

Munkaügyi ismeretek, távmunka

Témakörök:

- munkaerő-piaci, jogi és szociálpolitikai ismeretek;
- álláskereső technikák, motivációs eljárások, szervezeti kompetenciák, munkáltatói kapcsolatok, pályázatok, hirdetések kezelése; a távmunka fogalma, típusai;
- távmunkában végezhető feladatok;
- a távmunkavégzés előnyei és hátrányai a munkaadó, munkavállaló, a nemzetgazdaság szempontjából;
- az eredményes távmunka feltételei;
- távmunkavégzés otthon;
- a távmunkával kapcsolatos munkajogi, adózási kérdések.

Közösségfejlesztési ismeretek

Témakörök:

- a települések bemutatása és megismerésének jelentősége; a környezet problémáinak feltárása, ennek módszerei; a közösség fogalma, jelentősége a problémák megoldásában;
- kapcsolati háló, partnerlista készítése és elemzése;
- a helyi cselekvés első lépései, interjúkészítés, közösségi beszélgetés;
- e tudnivalók és szerepük a helyi cselekvésben és a cselekvésbe történő bevonásban; a helyi cselekvés szükségletei és stratégiájának kialakítása egy-egy probléma megoldására;
- a célok, a prioritások és a feladatok meghatározása; a célcsoport fogalma, programszervezés célcsoportok szerint (gyermekek, nők, idősek, fiatalok, kisgyermekes nők);
- partnerség a cselekvésben, esetsmegoldási technikák;
- közösségi akciók tervezése, a bevonás technikái;
- az önkéntesség fogalma, problémái és lehetőségei.

III. Speciális képzési tematika a vállalkozónői célcsoport részére

Vállalkozói alapismeretek az EU követelményeinek megfelelően

(képzési időtartam: 100 óra)

A vállalkozás környezete
(képzési időtartam 5 óra)

Témakörök:

- Vállalkozások makrokörnyezete:
 - hazai feltételek, helyi adottságok,
 - nemzetközi feltételek.
- A vállalkozások mikrokörnyezete:
 - külső mikrokörnyezete,
 - belső mikrokörnyezete.
- piacgazdaság.

Vállalkozás

(képzési időtartam: 10 óra)

Témakörök:

- A vállalkozás beindításának lépései:
 - ötlet, szükséges eszközök, az üzlet finanszírozása,
 - a vállalkozás humán erőforrással kapcsolatos kérdései.
 - üzleti terv készítése.
- Különböző vállalkozási formák áttekintése:
 - egyéni vállalkozás és társas vállalkozási formák.
- A vállalkozás folyamatos működtetése:
 - költségek, vállalkozás eredménye.
- A vállalkozás fejlesztése:
 - a stratégiai tervezés folyamata,
 - alkalmazható vállalati stratégiatípusok,
 - a cég tőkeköltségvetése,
 - beruházás és beruházási változatok,
 - a vállalkozás kockázata és kezelése.
- Az információ szerepe és jelentősége:
 - az információtechnológia eszközei,
 - az információs rendszer lényege, a szükséges informatikai megoldások kiválasztása.

A vállalkozás jogi és közgazdasági szabályozása
(képzési időtartam: 30 óra)

Témakörök:

- Adózási ismeretek:
 - általános adózási alapfogalmak,
 - az adók csoportosítása,
 - az adózás rendje,
 - az adózással kapcsolatos jogkövetkezmények.
- Társadalombiztosítási ismeretek:
 - biztosítottak és jogaik,

- tb-járulék,
- vállalkozók járulékfizetése,
- társas vállalkozások járulékfizetése,
- egyéni vállalkozók tb-jogosultsága és kötelezettsége,
- foglalkoztatott személyek biztosítása,
- járulék bevallása,
- tb-ellátások.
- Munkajogi és munkaügyi ismeretek:
 - munkaviszony és munkaszerződés,
 - munkaviszony megszűnése,
 - munkavégzés és a munka díjazása,
 - munkaadó és a munkavállaló felelőssége,
 - munkaügyi vita.
- Számviteli ismeretek:
 - számviteli bizonylati és információs rendszer,
 - bizonylati elv és bizonylati fegyelem,
 - a számviteli bizonylat fogalma, fajtái, osztályozása,
 - egyszerűsített mérleg,
 - könyvelés fogalma, típusai,
 - egyszeres könyvvitel naplófőkönyv, pénztárkönyv vezetésével,
 - készletgazdálkodás.
- Pénzügyi ismeretek:
 - pénzügyi rendszerünk; pénzügyintézetek és tevékenységük;
 - pénzforgalom;
 - a vállalkozások költségvetése;
 - vállalkozások finanszírozása;
 - hitelezés;
 - hitelképesség vizsgálata;
 - banki biztosítékok;
 - bankok által nyújtható hitelek fedezet jellege szerinti, lejárat szerinti és hitelfelvevők szerinti csoportosítása;
 - leszámítolási hitel; folyószámla és számlahitel;
 - tőzsde: értéktőzsde, árutőzsde;
 - részjegy, kötvény, letéti jegy, állampapírok, közraktárjegy, záloglevél;
 - határidős és prompt ügyletek.

Támogatási rendszer

(képzési időtartam: 25 óra)

Témakörök:

- EU-ismeretek;
- az EU támogatási rendszere, strukturális alapok;
- Nemzeti Fejlesztési Terv és az Operatív Programok;
- a Strukturális Alapok (ESZA, ERFA, EMOGA, HOPE);
- kohéziós alapok;



- pályázati lehetőségek Magyarországon;
- projekttervezés, projekttervezési technikák;
- a pályázat buktatói, avagy mérlegelendő szempontok a pályázás előtt;
- pályázat felépítése, legfontosabb sarokpontok, pályázati kiírások elemzése;
- a pályázatkészítés gyakorlati módjai, a pályázati ívek kitöltése, kötelező mellékletek;
- értékelési szempontok;
- konzorciumszervezés, együttműködés a partnerekkel, kommunikáció és információátadás a szereplők között;
- költségvetés készítése;
- pályázatok benyújtása, hiánypótlás, a szerződéskötés elméleti és gyakorlati alapjai;
- a projektindítás feltételei, végrehajtás, a végrehajtás dokumentumai;
- a szerződéskötés szabályai, szerződéskötés a partnerekkel;
- kapcsolattartás, csapatépítés;
- elszámolás;
- a projekt zárása; minőségirányítási rendszer.

Marketing

(képzési időtartam: 20 óra)

Témakörök:

- A marketing és a piac fogalma:
 - a fogyasztói, a termelői, a közvetítői és az alkalmi piacok jellemzői;
 - a termék a fogyasztó nézőpontjából, fogyasztói piaci szegmentumok;
 - a viszonteladói piac; résztvevői, vállalatpolitikai céljai, vásárlási magatartás;
 - a piaci résztvevők kapcsolatrendszere – az értékesítési út látható és nem látható kapcsolatrendszerei;
 - a szolgáltatások piaca.
 - Alkalmazható piaci stratégiák – mérlegelési szempontok.
- Piacszegmentáció, piackutatás, marketingstratégia:
 - a piackutatás feladat és alkalmazható módszerei;
 - primer és szekunder információforrások, az információk megszerzésének módszerei, az információk értékelése;
 - marketingstratégia a vállalati stratégia rendszerében;
 - versenystratégiát befolyásoló tényezők.
 - A termékéletgörbe és szakaszai.
 - A marketing-mix fogalma és jelentősége, elemei.

- Termék és marketing:
 - termékinnováció és újdonsági skála – új termékötletek;
 - a termékötletekhez kapcsolódó marketing-elemek: formatervezés, csomagolás, védjegy, márka;
 - a vevőszolgálat szerepe a termékstratégiákban.
- Ármarketing:
 - alapvető árképzési módszerek;
 - ártaktika, árváltoztatások, árdifferenciálás célját meghatározó tényezők;
 - árképzést befolyásoló legfontosabb üzleti és piaci feltételek.
- A reklám célja:
 - vizuális, auditív és audiovizuális médiumok;
 - reklámkampány tervezése.
 - eladásösztönzés ('sales promotion')
 - vásárok és kiállítások szerepe.
- PR ('public relations') fogalma:
 - a belső és külső PR-tevékenység;
 - sajtókapcsolatok, kommunikációs módszerek;
 - arculattervezési technikák.

Kereskedelmi ismeretek

(képzési időtartam: 10 óra)

Témakörök:

- értékesítés,
- árubeszerzés,
- készletezés.

4.1.5. Az Otthon Szolgáltatók képzési tematika

Az Otthon Szolgáltatók fejlesztő tréningjének tematikus elemei

(képzési időtartam: 120 óra, 4 hét alatt)

Témakörök:

- csapatépítés, együttműködés, csoportkohézió erősítése;
- én- és társismeret, önbizalom-erősítés;
- motiváció megerősítése, képességek, készségek felismerése;
- kommunikációs készségek fejlesztése;
- szerep- és szituációs játékok, viselkedéskultúra;
- problémamegoldó képességek fejlesztése, konfliktuskezelési technikák;
- egyéni és csoportos problémamegoldás, eset-tanulmányok;
- tanulástechnikai ismeretek, a felnőttképzés sajátosságai;
- a szolgáltatások szakmai és személyiségbeli elvárásai, kompetenciaelemzés;
- a szakmai jellegű képzés tematikájának kialakítása;
- etikai kódex elkészítése;
- a szolgáltatáshoz kötődő dokumentumok összeállítása.

Az Otthon Szolgáltatók szakmai jellegű képzésének moduljai

(képzési időtartam: 240 óra)

Témakörök:

- életkorok pszichológiája, hátrányokkal élők – megváltozott munkaképességűek, sérültek – sajátos, egyéni fejlődési menete; krízishelyzetek, a segítő és gondoskodó szolgáltatások pszichológiája (50 óra);
- elsősegélynyújtás, háztartási ismeretek (30 óra);
- szabadidő-szervezés, kreatív tevékenységek, rendezvényszervezési alapismeretek (20 óra);
- tanulássegítés, gyermekgondozási alapismeretek (12 óra);
- számítógépes alapismeretek (40 óra, választható modul);
- angol nyelvi kommunikációs frissítő tanfolyam (40 óra, választható modul);
- német nyelvi kommunikációs frissítő tanfolyam (40 óra, választható modul);

- egyéni, rendszeres tanácsadói szolgáltatás (12 óra);
- idős- és beteggondozási ismeretek (24 óra);
- vállalkozási alapismeretek, vállalkozásindítási és menedzsmentismeretek (12 óra, választható modul);
- Otthon Szolgáltató Gyakorlat (40 óra).

Pszichológiai alapismeretek

(képzési időtartam: 50 óra)

Bevezetés a pszichológiába (8 óra):

- a pszichológia tárgya, területe, módszerei;
- a személyiség fogalma, szerkezete.

Életkorok pszichológiája (10 óra):

- újszülött- és csecsemőkor, óvodáskor, látencia-kor, serdülőkor, ifjúkor, felnőttkor, idős- és aggkor.

Fogyatékkal élők pszichológiája (2 óra):

- veleszületett és szerzett fogyatékoság lélektani sajátosságai;
- a fogyatékkal élők gondozásának pszichológiai szempontjai.

Krízisállapotok pszichológiai tényezői (3 óra):

- jellegzetes krízisszituációk és azok pszichés jellemzői: betegség, öregség, magány, párkapcsolati krízisek, családi krízisek, egzisztenciális krízis,
- krízisintervenció.

Szociálpszichológia (17 óra):

- a szociálpszichológia fogalma, tárgya, alapfogalmai;
- előítélet;
- a közösség és a társadalom.

A segítség és az ápolás pszichológiája (10 óra):

- a segítő és a segített viszonya, elfogadás, empátia, a segítő személyisége;
- az utolsó stádium kísérésének lélektani szempontjai.

Elsősegélynyújtó alapismeretek

(képzési időtartam: 8 óra)

Az elsősegély célja:

- mit jelent elsősegélynyújtónak lenni, a jó elsősegélynyújtó.

Az elsősegélynyújtás gyakorlata; eszköz nélküli egyszerű betegvizsgálati módszerek:

- légzés (befúvásos lélegeztetés), vérkeringés, eszmélet, sérülések felkutatása;
- stabil oldalfektetés, gyakorlása;
- mentőhívás: mit közöljünk?;



- betegségre utaló tünetek, otthoni elsősegély (láz, fejfájás, alhasi fájdalom, hasmenés, hányás, sérv);
- légúti elváltozások és elsősegélyük (tüdőasztma, krupp, fuldoklás); idegen test szemben, orrban, fülben;
- sebek ellátása: sebek fajtái, ideiglenes sebellátás célja, módjai;
- vérzések fajtái és csillapításuk (hajszáleres, visszeres és ütőeres vérzés);
- látható és belső vérzések, ellátásuk (orrvérzés, hasüregi, tüdő, gyomor, bél, fül, koponya, mellüregi, vetélés);
- égés elsősegélye: elsőfokú, másodfokú, harmadfokú égési sérülések;
- marószerek okozta sérülések és elsősegélyük;
- teendők csontok és ízületek sérülésekor, elsősegély (koponya, gerinc, borda, medence, kulcscsont, felkar, alkar, lábszár), zárt, nyílt sérülés, ízületi sérülés, rándulás, ficam;
- mérgezések ellátása (szénmonoxid, alkohol, ételmérgezések);
- gyakori rosszulletek és elsősegélyük (ájulás, kóma, epilepszia, lázgörcs, mellkasi fájdalom: pl. infarktus);
- teendő áramütés esetén;
- alapfokú újraélesztés, beavatkozási sorrend.

Beteg gyermek ellátása, gondozása

(képzési időtartam: 12 óra)

Az egészséges gyermek táplálása (1–3. óra):

- szükségletek, táplálkozási alapelvek;
- az egészséges csecsemő táplálása, tápszer, elválasztás, táplálási hibák.

Hőháztartás (4–5. óra):

- hőtermelés-hőleadás, lázcsillapítás, gyógyszerek, gyógyszerformák.

Folyadék háztartás (6. óra):

- folyadékvesztés, folyadéktúlادagolás.

Balesetek, mérgezések, égés (7. óra).

Légúti betegségek (8. óra).

A gyomor és a bélrendszer betegségei, teendők (9–10. óra):

- hasmenés, székrekedés, visszatérő hasfájás, férgesség, reflux-betegség.

Szembetegségek (11. óra):

- gyulladások, sérülések.

Bőrbetegségek (12. óra):

- fertőzések, a bőr ápolása, allergiás bőrbetegségek.

Idős- és betegellátás

(képzési időtartam: 12 óra)

Gondozási alapfeladatok (1–4. óra):

- testi gondozás (higiénés szükségletek kielégítésének segítése – mosdatás, hajápolás, körömápolás);
- lelki gondozás (támogatni a klienst az életkori sajátosságok és új élethelyzetek elfogadásában);
- elsősegélynyújtás kompetenciahatárok között, veszélyhelyzetek szakszerű jelzése.

Az idős ember testi, lelki jellemzői, szükségleteinek változásai (5–8. óra):

- gyakori betegségek jellemző tünetei, megfelelő segítség kérése;
- fertőtlenítőszeres ismerete, fertőtlenítő eljárások ismerete;
- fogyatékkal élők segítése (hallási, látási, értelmi fogyatékos, mozgáskorlátozottság);
- ápolási feladatok: fekvési, fektetési módok, hely és helyzetváltoztatás, ürítési szükségletek segítése, gyógyszeres terápiák;
- segédkezés a táplálkozásban: étetésnél, a helyes táplálkozás kialakítása, diéták segítése, étkeztetés megszervezése;
- szabadidő hasznos eltöltése az időskorhoz alkalmazkodva, ünnepekre való felkészülés.

A kliensek pszichés változásainak észrevétele, krízishelyzetek felismerése, konfliktuskezelés – megbeszélés, békítés, megnyugtatás (9–12. óra):

- kapcsolattartás szabályai, titoktartás: személyes adatok kezelése, információáramlás;
- a segítők etikai szabályoknak megfelelő viselkedése;
- ápolásetika, empátia, a feltétlen elfogadás elve;
- a kliens döntéseinek elfogadása, autonómiájának tiszteletben tartása;
- vallási, etnikulturális hovatartozások elfogadása;
- kommunikáció a gondozás során.

Tanulásegítés

(képzési időtartam: 11 óra)

- A kisiskoláskor jellemzői, a tanulási képességek megléte (1–2. óra).
- A serdülőkor jellemzői, problémakörök (3–4. óra).
- Iskolaérettség fogalma, kritériumai: tanulási zavarok, hiperaktivitás (diagnózisok) (5–6. óra).
- Viselkedési zavarok, figyelemzavar (7–8. óra).
- Tanulásmódszertani gyakorlatok (8–11. óra).

Gyermekek számára szabadidő-szervezés

(képzési időtartam: 8 óra)

- Játék fogalma, csoportosítása, játékok rendszerebe sorolása; tárgykészítő játékok – egyszerűtől a bonyolultig: I. gyakorlat (1–4 óra).
- Játékok kicsiknek, nagyoknak; tárgykészítő játékok – egyszerűtől a bonyolultig: II. gyakorlat (4–8 óra).

Vállalkozói alapismeretek

(képzési időtartam: 12 óra)

Kommunikáció (5 óra):

- kommunikációs csatornák, a kommunikáció folyamata, fajtái, módjai, szereplői, eszközei, kommunikációs zavarok;
- a kommunikáció szerepe a mindennapi életben: konfliktushelyzetek megoldása, meggyőzési és befolyásolási technikák;
- kommunikációs gyakorlatok: szituáció, csapatjáték.

Marketing (4 óra):

- a marketing fogalma, a marketing környezete;
- marketing és stratégia: célcsoportok, piac meghatározása, SWOT-analízis;
- vállalkozás, marketing-menedzsment;
- piackutatás: szekunder, primer kutatás;
- termékfejlesztés, árpolitika;
- marketingkommunikáció: reklám, „sales promotion”, direkt marketing, PR, médiaismeret.

Jogi alapismeretek (3 óra):

- munkaerő-piaci státuszok: pályakezdők, állás-keresők, alkalmazottak, vállalkozók, státuszváltások;
- támogatások, terhek;
- munkaszerződés: értelmezés, béralku, próbaidő, határozatlan és határozott idejű szerződések, szabadság, felmondás;
- gazdasági társaságok: bt., kft., stb.

Rendezvényszervezési alapismeretek

(képzési időtartam: 9 óra)

A rendezvények fajtái (1. óra):

- zárt rendezvények, nyilvános rendezvények.

A rendezvények megtervezése (2–3. óra):

- célkitűzés: kik, mit, kiknek;
- célcsoport: életkor, foglalkozás, lakóhely szerint, létszám-kalkuláció, időpont és időtartam, helyszín;
- finanszírozás (önerő, szponzorok, támogatók, pályázatok), profitorientáltság, költség- és

nyereségkalkuláció;

- programterv: forgatókönyv, közreműködők;
- technikai felszerelési igény (hangosítás, kivetítők, fénytechnika, tolmácsberendezés).

A rendezvények lebonyolítása (4–6. óra):

- előkészítés, lebonyolítás, befejezés, utómunkálatok.

Rendezvényszervezés a mindennapokban

(7–8. óra):

- felkészítés a gyakorlatra: szituációs gyakorlatok.

Protokoll (9. óra):

- meghívók készítése, kritériumok, megszólítás, öltözködés, megjelenés, ülésrend, asztalnál, nemzetközi szokások.

Háztartási és ház körüli munkák

(képzési időtartam: 24 óra)

Család, háztartás (1–2. óra):

- háziasszonyi hivatás;
- a családi élet kötelezettségei.

Családi pénzgazdálkodás: családi költségvetés készítése, családi költségvetés készítésének módjai (3–4. óra):

- a háztartás vezetése, irányítása, családi munkamegosztás.

Az egészséges táplálkozás alapjai (5–6. óra):

- az élelmiszerek összetétele.

Az élelmiszerek értékelése, a helyes táplálkozás követelményei (7–8. óra):

- a helyes étrend összeállításának alapelvei; táplálkozási formák;
- diétás étkezés; legáltalánosabban használt diétatípusok.

Növényi eredetű élelmiszerek és a belőlük készíthető ételek. Élelmiszerek tartósítása (9–10. óra).

Állati eredetű élelmiszerek és a belőlük készíthető ételek (11–12. óra).

Terítési ismeretek: terítés, tálalás (13–14. óra).

Háztartási textíliák és kezelésük: mosás, vasalás, fehérnemű- és ruhaápolás, szőnyegtisztítás (15–16. óra):

- munkabiztonsági szabályok.

Háztartási vegyi áruk, háztartási tisztítószer (17–18. óra):

- takarítás: munkabiztonsági előírások, balesetvédelem.

A háztartásban használt legfontosabb gépek, eszközök:

- munkabiztonsági szabályok (19–20. óra).

Növényápolás. Kertészeti alapismeretek. Növények szaporítása. Kertek ápolása. Szobanö-



vények átültetése, balkonnövények beültetése (21–22. óra).

Növények ápolása, növényvédelem; zöldség- és gyümölcsfélék betakarítása, tárolása (23–24. óra):

- Munkabiztonsági szabályok.

Gyakorlat

(képzési időtartam: 40 óra)

- Terephelyszínek: háztartások, egészségügyi, gyermek-, illetve szociális intézmények.
- Tevékenységek: háztartási kisegítő munka, tanulássegítés, szabadidő-szervezés, gyermekfelügyelet, idős, beteg felügyelete, nappali gondozása.

Választható modulok:

Munkahelyi PC-ismeretek

(képzési időtartam: 40 óra)

Bevezetés a számítástechnikába (4 óra):

- a gép részei, a Windows alapjai, fajtái, a Windows XP, az ablak felépítése (ikonok, tálca, asztal), programok indítása, billentyűzethasználat.

Internet, levelezés (10 óra):

- az internet: a böngészőprogram felépítése (menüsor, ikonok, ablak), a görgetősáv használata,
- keresés (hogyan keressek egy kívánt oldalt), kedvencek beállítása, www.freemail.hu, új e-mail cím létrehozása, címlista használata, e-mail írása, e-mail olvasása, válaszadás, fájlcsatolás.

Szövegszerkesztés (16 óra):

- a program indítása, a program felépítése, új dokumentum megnyitása, mentés, szövegformázás, kijelölés (betűtípus, betűméret, szövegigazítás stb.), színek (betűszín, háttér), eszköztárak, élőfej/élőláb, nyomtatási kép, beszúrás (ClipArtból, fájlból), visszavonás, másolás, táblázatkészítés, varázsló használata, nyelvhelyesség ellenőrzése.

Táblázatkezelés (10 óra):

- a program indítása, az alkalmazásablak felépítése, adatok bevitele, cellák kijelölése, cella tartalmának törlése, műveletek munkalapokkal, cellaformázás, egyéb gombok az eszköztárban, képletek és hivatkozások, képletek beírása, másolás és áthelyezés.

Angol vagy német nyelv: kommunikációs, ismeretfrissítő képzés

(40–40 óra) – opcionális

Elméleti ismeretek:

- család, (név, kor, lakcím, foglalkozás, szülők, testvérek);
- otthon (lakás, ház szobák, bútorok);
- vásárlás (élelmiszerbolt, piac, zöldség, gyümölcs, élelmiszerek, ruhaneműk);
- napirend.

Nyelvtani ismeretek: személyes névmások, ige-
ragozás, szórend, kérdőszavak, határozott, illetve
határozatlan névelők, tagadás, felszólító mód
képzése, mennyiségi kifejezések, módbeli segéd-
igék, számnevek, sorszámnevek képzése, elöljáró-
szavak, birtoklás kifejezése, visszaható igék.

Beszédkésztség: adott információk közlése és
megszerzése: család, rokonok, vásárlás piacon,
boltban, napirend.

4.2. Kérdőívek

4.2.1. „Az Esély bölcsődéje” – kérdőív az alapfelméréshez

A Békés Megyei Nők Egyesülete (továbbiakban: BMNE) újsághirdetések alapján kereste meg a várható célcsoport tagjait, és töltetett ki velük kérdőívet, amely az alábbi kérdéseket tartalmazta:

1. Lakcím (település):

2. Életkor:

3. Családi állapot:

4. Gyermek(ek) száma:

5. Jelenlegi munkaerő-piaci státusz:

gyeden, gyesen
munkanélküli
főállású anya
rokkantnyugdíjas
egyéb

6. Jelenleg ezen ellátásban részesül:

gyermeknevelési támogatás
szociális segély
munkanélküli járadék
egyéb juttatás
nem részesül

7. Legmagasabb iskolai végzettség:

általános iskola
középiskola
középfokú szakképesítés
felsőfokú szakképesítés
főiskola
egyetem

8. Nyelvtudási szintek:

nem rendelkezik nyelvtudással

nyelv	alapszintű	középszintű	felsőszintű
angol			
német			
francia			
egyéb			



9. Jövőbeni tervei (több válasz is adható volt):

további gyermeket vállal
munkát akar vállalni
vállalkozni akar
tovább akar tanulni
egyéb

10. Látja-e esélyét annak, hogy visszatérjen korábbi munkahelyére?

biztos benne
bizonytalan
nem tudja
semmi esélye nincs

11. Segítené-e korábbi munkahelyére visszatérését egy képzési kurzuson való részvétel?

igen
nem

12. Továbbképzése esetén lát-e esélyt vállalkozás indítására, ill. családi vállalkozásban való foglalkoztatásra?

igen
nem

13. Részt vett-e képzésen az alábbi területek valamelyikén? (Több válasz is adható volt.)

személyiségfejlesztő tréning
állaskeresési technikák
felkészítés felvételi elbeszélgetésre
önéletrajz összeállítása
kommunikációs készség fejlesztése

14. Az alábbi képzési területek közül melyik iránt érdeklődnek? (Több válasz is adható volt.)

személyiségfejlesztő tréning
állaskeresési technikák
felkészítés felvételi elbeszélgetésre
önéletrajz összeállítása
kommunikációs készség fejlesztése

15. Részt vett-e képzésen az alábbi területek valamelyikén? (Több válasz is adható volt.)

Windows
Microsoft Word szövegszerkesztő
Microsoft Excel táblázatkezelő
Microsoft PowerPoint előadás-szerkesztő
internet

16. Az alábbi képzési területek közül melyik iránt érdeklődnek? (Több válasz is adható volt.)

Windows
Microsoft Word szövegszerkesztő
Microsoft Excel táblázatkezelő
Microsoft PowerPoint előadás szerkesztő
internet

17. Részt vett-e képzésen az alábbi területek valamelyikén? (Több válasz is adható volt.)

stratégiai tervezés
üzleti terv készítése
marketing & piackutatás
pénzügyi ismeretek
személyzeti menedzsment
jogi ismeretek (vállalkozói jog)
adózás

18. Az alábbi képzési területek közül melyik iránt érdeklődnek? (Több válasz is adható volt.)

stratégiai tervezés
üzleti terv készítése
marketing & piackutatás
pénzügyi ismeretek
személyzeti menedzsment
jogi ismeretek (vállalkozói jog)
adózás

19. A programban való részvétel esetén igényt tartana-e gyermeke felügyeletére:

igen
nem

20. Véleménye szerint miért nem sikerült elhelyezkednie?

21. Véleménye szerint mire lenne szüksége, hogy munkaviszonyt létesítsen?

4.2.2. „Az Esély bölcsődéje” – kérdések a szükségletfelméréséhez

Közvetlen célcsoport számára feltett kérdések

- Kap-e elegendő segítséget a gyermekneveléshez a családtól?
- Kap-e elegendő segítséget a gyermekneveléshez az államtól?
- A család támogatja-e kellő mértékben az Ön személyes ambícióit, akár a munkában, akár a tanulásban?
- Szeretne további gyermeket vállalni a következő egy-két esztendőben?
- Szeretne főállásban dolgozni a következő egy-két esztendőben?
- Vállalkozó szeretne lenni a következő egy-két esztendőben?
- Tovább kíván tanulni a következő egy-két esztendőben?
- Szeretne továbbtanulni?
- Ha szeretne továbbtanulni, mit gondol, milyen oktatási formában kívánja megszerezni ezt a képesítést?

Vállalatok számára feltett kérdések

- Részesülnek-e az alkalmazottak aktuálisan valamilyen képzésben?
- Milyen irányú képzést tartanak fontosnak a cégek dolgozói számára?
- Milyen – elsősorban európai uniós – kezdeményezések segíthetnék vállalatuk fejlődését?
- Az új munkaerő nemével kapcsolatban vannak-e nemi preferenciái?
- A kisgyermekes nők kevésbé terhelhetőek, mint a többi alkalmazott?
- A kisgyermekes nők kevésbé elkötelezettek, mint a többi alkalmazott?
- A kisgyermekes nők fajlagos költsége magasabb-e, mint a többi alkalmazotté?
- A kisgyermekes nők vajon jobb munkaszervezők-e, mint a többi alkalmazott?
- A kisgyermekes nők jobb légkört teremtenek-e, mint a többi alkalmazott?



- A kisgyermekes nők nagyobb munkabírásúak-e, mint a többi alkalmazott?
- A kisgyermekes nők megbízhatóbbak-e, mint a többi alkalmazott?
- Milyen legyen az új alkalmazottak képzettsége?
- Milyen nyelvek ismerete jelent előnyt?
- Milyen számítástechnikai ismeretek jelentenek előnyt?

4.2.3. „Újra eséllyel” – elégedettséget felmérő kérdőív

Az „Újra eséllyel” programban az indulásától kezdve mérték a hallgatók elégedettségét. Mind a kisgyermekes nők, mind a mentorok kérdőívet töltöttek ki a számukra tartott tanfolyamról.

A tanfolyamok hallgatói 1–5-ig terjedő pontozással értékelhettek:

A képzést befejezését követően hét kérdésre vártunk választ:

1. Mi tetszett legjobban a program során?
2. Mi tetszett legkevésbé a program során?
3. Mely tárgyból lett volna jó több óra?
4. Mely tárgyból lett volna jó kevesebb óra?
5. Mennyiben szolgálta a program egyéni céljainak elérését? (1–5)
6. Milyennek találta a körülményeket?
7. Hogyan értékelné összességében a programot? (1–5)

Következtetések:

1. pozitívumok: jó társaság és hangulat, angol nyelv;
2. negatívumok: nem lehet kiemelni;
3. több óra: angol, számítástechnika;
4. kevesebb óra: gazdasági ismeretek;
5. egyéni cél elérése:
átlag: 3,65;
szórás: 1,04;
6. körülmények: csak pozitív reakció (az iskola teljesen felújított épülete és gépterme);
7. összéledettség:
átlag: 4,25;
szórás: 0,73.

4.2.4. „Inspirál” projekt – kérdőíves lekérdezések és felmérések

Az „Inspirál” projektben a hallgatók irányából való visszacsatolásként működött a kérdőíves lekérdezési módszer és a személyes interjú. Ezek tájékoztatást adtak a hallgatók szükségleteiről, igényeiről, helyzetéről, problémáiról, nehézségeiről, oktatókkal, tanárokkal való elégedettségéről, tanulási szokásairól, eredményességéről. Hasonló kérdőív- és interjú-módszert alkalmaztak az oktatóknál, tanároknál is.

4.2.4.1. Előzetes hallgatói igényfelmérés**INFORMÁCIÓS LAP I.**

Kérjük, az információs lapot NYOMTATOTT NAGYBETŰKKEL szíveskedjék kitölteni!
(Legyen őszinte! Az IGAZAT írja! Segíteni akarunk.)

Az adatszolgáltatás önkéntes. A Matúra és Natúra Alapítvány – az adatvédelmi törvénynek megfelelően – a szolgáltatott adatokat az OFA–EQUAL H-011. projekt esetében használja fel.

1./ Név:

2./ Leánykori név:

3./ Születési hely: _____

Idő: _____ év _____ hó _____ nap

4./ Anyja neve:

5./ Állandó lakhelye, irányítószámmal:

6./ Telefonszáma:

7./ Mobil:

8./ Ideiglenes lakhely*:

(* Akkor töltsse ki, ha van bejelentett ideiglenes lakhelye!)

9./ Értesítési címe:**

(** Akkor töltsse ki, ha értesítési címe nem azonos az állandó lakhelyével!)

10./ Iskolai végzettsége: ☐

0 = kevesebb, mint 8 általános; 1 = befejezett 8 általános; 2 = szakmunkásképző iskola; 3 = szakközépiskola; 4 = gimnázium; 5 = felsőfokú (főiskola, egyetem)
(Írja be a négyzetbe az Ön végzettségének megfelelő számot!)

11./ Vett már részt továbbképző, átképző tanfolyamon?

IGEN NEM

12./ Amennyiben IGEN, milyenen?

13./ Jelenleg munkanélküli?

IGEN NEM

14./ Részesül-e valamilyen rendszeres ellátásban?

IGEN NEM

15./ Milyen jogcímen?

16./ Mekkora az összege? _____ Ft.

17./ Családi állapota: ☐

1 = nőtlen/hajadon 2 = férjzett/nős 3 = elvált 4 = özvegy 5 = élettársi kapcsolat

(Írja be a négyzetbe az Ön családi állapotának megfelelő számot!)

18./ A kapcsolatban/családban együtt élők létszáma: fő

19./ Ebből kiskorú: fő

20./ Ahol lakik, az:

- saját tulajdon
- szülők tulajdona
- albérlet
- bérlemény
- egyéb

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

21./ A lakás komfortfokozata:

- komfort nélküli
- félkomfortos
- összkomfortos

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

22./ Milyen anyagból épült a lakás?

- vályog
- égetett tégl
- előre gyártott beton

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

23./ Hány lakószoba van a lakásban? db.

24./ Hány fő alszik egy szobában? _____ fő

25./ Van fürdőszoba a lakásban?

VAN

NINCS

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

26./ Becsülje meg, hogy mennyibe kerül a család egy havi étkeztetése!

Ft.

27./ Van olyan nap, amikor valaki éhen marad?

GYAKRAN	ELŐFORDUL	SOHA
---------	-----------	------

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

28./ Mikor vásárolt magának új ruhát?

29./ Mikor volt moziban vagy színházban?

30./ Melyik évben volt utoljára üdülni, nyaralni? _____

31./ Hol?

32./ Gyermekai rendszeresen járnak iskolába?

IGEN NEM MINDIG NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

33./ Ha NEM, mi az oka?

34./ Tud-e minden nap iskoláskorú gyermekeinek reggelit, tízórait, ebédet biztosítani?

IGEN NEM MINDIG NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

35./ Ha NEM, mi az oka?

36./ Van-e az Ön háztartásában?

– automata mosógép

– hűtőszekrény

– számítógép

– internet-hozzáférés

– színes TV

– videó

– DVD-lejátszó

– házimozirendszer

– személygépkocsi

(Húzza alá az Önnek megfelelő válaszokat!)

37./ Házastársa, élettársa helyesli az Ön tanulását?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

38./ Mi az oka munkanélküliségének?

(Több válasz is megjelölhető!) ☐ ☐ ☐

1 = nincs szakképesítesem; 2 = szakképesítesem nem felel meg a keresletnek; 3 = nincs munkalehetőség; 4 = a férfiakat részesítik előnyben; 5 = kevés pénzt adnak a munkámért, ennyiért nem dolgozom; 6 = nem jelentenek be; 7 = alkalmi, zsebből történő kifizetéssel többet keresek; 8 = valahogy megélünk a segélyekből és a gyermekek után járó pénzekből.

(Maximum 3 válasz adható!)

39./ Női mivolta miatt érzett-e a férfiakkal szemben negatív megkülönböztetést munkába állása, elhelyezkedése sikertelensége terén?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

40./ A megkülönböztetés miben nyilvánult meg?

41./ Bízunk abban, hogy az OFA–EQUAL projektben való sikeres részvétel segít saját és családja életkörülményeinek javításában?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

42./ Akadályozta, rosszallta-e valaki, hogy a képzésben részt vegyen?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

43./ Hajlandó Ön keményen tanulni és dolgozni?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

**44./ Kap-e segítséget a család részéről a képzésben való eredményes részvételhez?**

IGEN NEM MINDIG NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

45./ Milyen jellegű segítséget kap?**46./ Ki segíti legjobban?****47./ Kitől várna el segítséget, együttműködést?****48./ Férje/élettársa munkanélküli?**

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

49./ Van-e remény arra, hogy férje, élettársa „családfenntartó” legyen?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

50./ Amennyiben férje, vagy élettársa munkanélküli, mit szól hozzá, hogy Ön lesz a „pénzkereső”?

- örül neki
 - nem viseli el, hogy hölgy legyen a családfenntartó
 - ösztönzést kapott, hogy tegyen valamit
 - megszokta a semmittevést
 - várja, hogy pénzt keressek
 - képzésben akar részt venni
 - jól elvan otthon
 - nem akar semmit tenni
 - dolgozzon az asszony
 - alkalmi munkákból megélünk
 - adják a támogatást, ne dolgozzunk
 - az asszony maradjon otthon
- (Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

51./ A „INSPIRÁL” OFA–EQUAL program melyik képzésében szeretne részt venni? ☐

1 = kárpitos; 2 = házvezető(nő); 3 = igazgatási ügyintéző.

(Írja be a négyzetbe az Ön szándékának megfelelő számot!)

52./ Mi az oka jelentkezésének? (Több válasz is megjelölhető!) ☐ ☐ ☐

1 = a képzés ideje alatt pénzt kapok; 2 = szakképesítést szerzek; 3 = fedezik a képzési és utazási költséget, a program ideje alatt nem lesznek megélhetési gondjaim; 4 = a részvétel munkaviszony-
nak számít; 5 = elősegíti munkába állásom; 6 = gyermekeimnek, ismerőseimnek példát mutathatok:
tanulni soha nem késő

(Maximum 3 válasz adható!)

53./ Van-e Önnek bankhitele, tartozása, kölcsöne?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

54./ Tudja fizetni a kölcsönök törlesztését és kamatait?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

55./ Házastársa, élettársa segíti az Ön tanulását?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

56./ Gyermekei megértik, hogy „ANYU TANUL”?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

57./ Sikerül gyermekeivel megértetni a TUDÁS fontosságát?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

58./ Akar-e Ön a megszerzett, új szakképesítésnek megfelelő munkakörben dolgozni?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

59./ Befolyásolja az Ön képzésben való részvétele gyermekeinek további sorsát a tanulást illetően?

IGEN NEM

(Húzza alá az Önnek megfelelő választ!)

60./ Az Ön véleménye szerint hogyan csökkenthető a férfi és női munkaerő közötti indokolatlan megkülönböztetés?

(Azonos munkáért kevesebb bér; „nem vesszük fel, mert NŐ: elmegy szülni, beteg lesz a gyerek, nem ért hozzá úgy, mint egy férfi”, stb.)
(Írja le!)

Köszönjük, hogy időt áldozott információs lapunk kitöltésére!
Reméljük, elképzelései megvalósításában segítségére lehetünk!

Kelt: _____ 200 ____ év. ____ hó. ____ nap

kitöltő aláírása



4.2.4.2. Személyiségfelmérés az „Inspirál” projektnél

Kérjük, az állításokat figyelmesen olvassa el, s az Önre jellemző IGAZ vagy HAMIS meghatározásokat jelölje X-szel!

Kitöltő neve: _____

Kitöltés időpontja: _____

Sorsz.:	ÁLLÍTÁS:	IGAZ	HAMIS
1.	Ügyszólván mindig én beszélek, és teremtek szemkontaktust, amikor másokkal találkozom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Jobban szeretek együtt lenni több emberrel, mint négyszemközt beszélgetést folytatni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Jobban szeretek egyedül étkezni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	A legjobb módja a döntésnek, ha előtte összegyűjtök minden információt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Ha vidám szeretnék lenni, valami olyat csinálok, ami izgalmas és sok akcióval jár.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	A legfontosabb dolgok az életben: a jó családi és baráti kapcsolatok.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Amikor egy összejeövetelre, vagy ünnepségre megyek, az idő legnagyobb részét sokkal inkább egy személlyel való beszélgetéssel töltöm, mint a csoportos társalgással.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	A legjobb mód valaminek a megtanulásához, ha belevágunk és csináljuk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Tudatában vagyok, hogy mások véleményt alkotnak rólam. Gyakran aggódom, hogy kedvelnek-e, vagy megbántottam-e őket.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	A döntések meghozatalában bízom megérzéseimben. Valahogy megérezem, hogy mi a jobb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Gyakran én kezdeményezek új dolgokat a társaságban vagy a munkahelyen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Egy este eltöltése az aktuális események, a hivatali dolgok vagy filozófiai kérdések megbeszélésével igazán érdekes, izgalmas lehet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Gyakran beszélgetünk kapcsolatokról, személyes problémákról vagy arról, hogy hogyan érezzük magunkat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Kedvenc témám, hogy az emberek mit tettek, merre jártak, mi történt. Szeretek másokkal „kalandjaimról” beszélni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

„Igen” válaszok:	Típus:
1; 4; 7; 11; 12	gondolkodó
2; 6; 9; 10; 11; 13	érző
3; 5; 8; 10; 14	cselekvő

4.2.4.3. Pályaorientációs érdeklődési kérdőív

Kérjük, figyelmesen olvassa el a kérdéseket, s karikázza be a kérdés melletti „IGEN” vagy „NEM” választ, aszerint, hogy melyik illik jobban Önre!

1.	Szívesen folytat-e egy feladatot addig, amíg teljesen befejezi?	Igen	Nem
2.	Kellemesen érzi magát új ismerősök társaságában, és szívesen köt új barátságokat?	Igen	Nem
3.	Szeretne olyan munkahelyet, ahol Ön irányítja, ellenőrzi és szervezi mások tevékenységét?	Igen	Nem
4.	Szereti, ha munkájában szabad és független?	Igen	Nem
5.	Általában pontosan követi az utasításokat?	Igen	Nem
6.	Meg tud-e vitatni az emberekkel bonyolult dolgokat anélkül, hogy indulatos lenne?	Igen	Nem
7.	Szeret-e problémamegoldó játékot játszani? (Pl.: sakk.)	Igen	Nem
8.	Szeret-e dolgokat készíteni vagy megjavítani?	Igen	Nem
9.	Szereti, ha sok olyan dolga van, melyen gondolkodni kell?	Igen	Nem
10.	Ön rendszeresebb és pontosabb, mint sok más ember?	Igen	Nem
11.	Volt-e dolga adakozásszervezéssel, gyűjtéssel, illetve oldott-e meg házról-házra járva problémákat?	Igen	Nem
12.	Örömmel vállalja fel a feladatokat és oldja meg azokat?	Igen	Nem
13.	Amikor nekilát egy feladatnak, másoktól eltérő módon teszi azt?	Igen	Nem
14.	Szeretne olyan munkakört, amelyben mindig tudja, hogy mit kívánnak Öntől?	Igen	Nem
15.	Elvégez-e bármilyen önkéntes munkát olyan szervezetben, amely embereket segít?	Igen	Nem
16.	Szereti-e a tudományos könyveket, TV-műsorokat? (Pl.: Spectrum, National Geographic, Animal Planet stb.)	Igen	Nem
17.	Gyakran marad otthon szívesen, hogy a hobbijával töltse az időt?	Igen	Nem
18.	Szeretne olyan munkahelyen dolgozni, ahol nem tudja, mit hoz a holnap vagy a jövő hét?	Igen	Nem
19.	Amikor munkatervet készít, vagy egyéb feladatot hajt végre, azt gondosan, lépésről-lépésre teszi?	Igen	Nem
20.	Szereti befolyásolni az embereket, hogy az legyen a véleményük, mint az Öné; hogy úgy lássák a dolgokat ahogyan Ön; vagy hogy megvegyenek valamit?	Igen	Nem
21.	Szereti irányítani az emberek tevékenységét?	Igen	Nem
22.	Képes újat kitalálni, tervezni, feltalálni, alkotni?	Igen	Nem
23.	Szereti, ha munkáját szigorú szabályok szerint kell végezni?	Igen	Nem
24.	Szeret segíteni barátainak problémáik megoldásában?	Igen	Nem
25.	Szeret a problémák mélyére nézni, hogy az okokat is felfedezze?	Igen	Nem
26.	Szeret olyan munkákon dolgozni, melyeket saját maga tervezett el?	Igen	Nem
27.	Szereti hangoztatni, hogy egy adott újdonság az Ön ötlete volt, és sokat tett a megvalósulás érdekében?	Igen	Nem
28.	Szeret hosszú ideig ugyanazzal a dologgal, feladattal foglalkozni?	Igen	Nem
29.	Ön szerint könnyű megegyezéseket, üzleti megbeszéléseket telefonon lebonyolítani?	Igen	Nem
30.	Szeretne olyan munkakörben dolgozni, ahol döntéseiért felelősséget vállalhat?	Igen	Nem
31.	Jó képzelőereje van?	Igen	Nem
32.	Szeret előírt módszerek szerint dolgozni?	Igen	Nem
33.	Képes olyan embereken segíteni, akik elkeseredettek vagy gondjaik vannak?	Igen	Nem
34.	Szeret bizonyítékokat keresni a problémamegoldás, a munka folyamán?	Igen	Nem
35.	Szereti az olyan hobbiakat, melyeket egyedül űzhet (pl.: bélyeggyűjtés, modellépítés, fényképek előhívása, régi bútorok felújítása stb.)?	Igen	Nem
36.	Szereti az olyan munkát, melyben minden nap új, különböző feladatok adódnak?	Igen	Nem
37.	Szeretne futószalag melletti munkát végezni, mely óráról-órára, hétről-hétre azonos?	Igen	Nem
38.	Szeretne olyan munkát, melyben az emberek véleményét kell megtudakolni dolgokról vagy eseményekről?	Igen	Nem



39.	Volt-e valaha vezető? (Klubnak, csapatnak, egyesületnek, szervezetnek, bizottságnak stb.)	Igen	Nem
40.	Vannak zenei, művészi vagy színészi képességei?	Igen	Nem
41.	Szeretne olyan munkahelyet, ahol Önnek nem kell tervezni, szervezni, dönteni?	Igen	Nem
42.	Meghallgatja mások véleményét?	Igen	Nem
43.	Szeretne kutatási területen dolgozni?	Igen	Nem
44.	Szeret eszközökkel, gépekkel dolgozni?	Igen	Nem
45.	Képes megfelelni folyamatosan új elvárásoknak, alkalmazkodni a változásokhoz, szembenézni váratlan eseményekkel?	Igen	Nem
46.	Szeretne olyan munkát, mely többé-kevésbé automatikusan végezhető?	Igen	Nem
47.	Meg tud magyarázni dolgokat érthetően másoknak?	Igen	Nem
48.	Magabiztos és önálló?	Igen	Nem
49.	Kedveli az olyan képzéseket, melyek a téma elméleti oldalát hangsúlyozzák?	Igen	Nem
50.	Szívesen cselekszik másokért úgy, ahogyan azt ők elvárják?	Igen	Nem
51.	Szívesen segít másoknak, amikor betegek vagy egyéb bajban vannak?	Igen	Nem
52.	Jók az Ön képességei a matematika és a tudományok terén?	Igen	Nem
53.	Szívesen dolgozik olyan anyagokkal, mint pl. fa, kő, textil vagy fém?	Igen	Nem
54.	Gyakran végez több dolgot egyszerre?	Igen	Nem
55.	Szeretne olyan munkát, ahol egész nap gépeket kezelhet?	Igen	Nem
56.	Szeretne egy klub, szervezet vagy bizottság tagja lenni?	Igen	Nem
57.	Versenyképesnek tartja magát másokkal összehasonlítva?	Igen	Nem
58.	Szeretne olyan munkakörben dolgozni, mely új dolgok felfedezését, új eszmék kidolgozását teszi lehetővé?	Igen	Nem
59.	Szeretne olyan munkahelyen dolgozni, ahol munkáját szigorú előírások szerint kell végezni, és folyamatosan ellenőrzik?	Igen	Nem
60.	Szeretne olyan munkahelyet, ahol a szociális fellendüléssel kell foglalkozni?	Igen	Nem
61.	Szeret kísérletezni különféle módszerekkel, hogy tökéletesítsen valamit, vagy problémát oldjon meg?	Igen	Nem
62.	Örömmel végez olyan kézimunkát, mint a makramé, a szövés, a kerámia- vagy bőrdíszműkészítés?	Igen	Nem
63.	Volt-e felelős olyan munkáért, tevékenységért, amelyben több, különböző részletkérdésnek kellett utánanéznie?	Igen	Nem
64.	Szereti először befejezni az egyik tevékenységet, mielőtt a másikba fog?	Igen	Nem
65.	Általában tevékeny Ön szociális helyzetben vagy munkában?	Igen	Nem
66.	Volt-e felelős valaha egy tevékenység, feladat megvalósításáért?	Igen	Nem
67.	Untatják-e a pontos, rendszeres tevékenységek?	Igen	Nem
68.	Végrehajt-e utasításokat anélkül, hogy kérdezősködné?	Igen	Nem
69.	Szeretne olyan munkát, mely kötődik valamely egyház tevékenységéhez?	Igen	Nem
70.	Szeretne olyan munkát, melyben statisztikai számítások segítségével oldja meg a feladatokat?	Igen	Nem
71.	Szereti a kétkezi munkát, mint pl. az autószerelés, vízvezeték-javítás, festés-mázolás, szövés stb.?	Igen	Nem
72.	Tagja-e egy vagy több csoportnak, szervezetnek?	Igen	Nem
73.	Szeretne olyan munkát, melyben egész nap egyenletes tempóban dolgozik?	Igen	Nem
74.	Szeretne olyan munkát, ahol egész nap emberekkel kell foglalkozni?	Igen	Nem
75.	Szeretné, ha a csoportban nem csupán csoporttag lenne, de az ellenőr szerepét is betölthetné?	Igen	Nem
76.	Ötletben és gondolatban gazdag (kreatív) személynek tartja önmagát?	Igen	Nem
77.	Képes rendet tartani?	Igen	Nem
78.	Volt-e Ön valaha tanár, oktató, tanácsadó; irányított-e embereket?	Igen	Nem
79.	Szereti az olyan tevékenységeket, melyek alkalmat adnak vizsgálatok elvégzésére, felmérések lebonyolítására?	Igen	Nem
80.	Örül-e annak, ha TV-műsorokból, könyvekből, ismerősök elmondásából megtudja, hogy bizonyos készülékek hogyan működnek?	Igen	Nem

81.	Kedveli, ha szokatlan helyzetekbe, körülmények közé kerül?	Igen	Nem
82.	Szeretné kezelni egy számítógép adatbevitelét, szövegfeldolgozását?	Igen	Nem
83.	Könnyűnek találja az emberekkel végzendő munkát, a velük való közreműködést?	Igen	Nem
84.	Általában sikerül elérnie, hogy a többiek azt tegyék, amit Ön akar?	Igen	Nem
85.	Szeret problémákat megoldani vagy tervek készíteni saját ötletei alapján?	Igen	Nem
86.	Engedelmeskedő embernek tartják Önt?	Igen	Nem
87.	Szívesen viseli gondját az embereknek?	Igen	Nem
88.	Szeretne olyan munkakört, ahol a döntések, határozatok meghozatalát számítógép segíti?	Igen	Nem
89.	Jobban szeretne olyan munkakört, ahol gépekkel, tárgyakkal dolgozna, mint olyat, ahol emberekkel?	Igen	Nem
90.	Szeretne olyan munkakört, ahol saját tevékenységét úgy szervezné meg, ahogy jónak látja?	Igen	Nem

PÁLYAORIENTÁCIÓS ÉRDEKLŐDÉSI KÉRDŐÍV – önpontozási útmutató

1. lépés:

A következő számsorban karikázza be az IGEN-nel megválaszolt kérdéseknek megfelelő számokat! Pl.: ha Ön IGEN-nel válaszolt az 1, 3, és 4 kérdésre, akkor karikázza be az 1, 3, és 4 számokat a következő táblázaton!

Hagyja ki azokat a kérdéseket, amelyekre NEM-mel felelt! Bizonyosodjék meg róla, hogy végignézte a lapokat!

1 + 10 + 19 + 28 + 37 + 46 + 55 + 64 + 73 + 82 = _____(1)
 2 + 11 + 20 + 29 + 38 + 47 + 56 + 65 + 74 + 83 = _____(2)
 3 + 12 + 21 + 30 + 39 + 48 + 57 + 66 + 75 + 84 = _____(3)
 4 + 13 + 22 + 31 + 40 + 49 + 58 + 67 + 76 + 85 = _____(4)
 5 + 14 + 23 + 32 + 41 + 50 + 59 + 68 + 77 + 86 = _____(5)
 6 + 15 + 24 + 33 + 42 + 51 + 60 + 69 + 78 + 87 = _____(6)
 7 + 16 + 25 + 34 + 43 + 52 + 61 + 70 + 79 + 88 = _____(7)
 8 + 17 + 26 + 35 + 44 + 53 + 62 + 71 + 80 + 89 = _____(8)
 9 + 18 + 27 + 36 + 45 + 54 + 63 + 72 + 81 + 90 = _____(9)

2. lépés

Számolja össze, hogy hány számot karikázott be soronként, és írja az összeget a táblázat jobboldali részébe, a zárójeles számok elé!

3. lépés:

Keresse meg azt a 2-3 sort, amelyben a legmagasabb pontszámokat érte el! Ezek valószínűleg az Ön érdeklődési területét jelzik. A zárójelben lévő számok azt mutatják, hogy Önnek melyik részt kell elolvasni a következő oldalakról.

Személyiségtípusok

1. A szervezett munkafolyamatokat kedvelő típus:

A szervezett munkafolyamatokat kedvelő emberek szeretik a rendszeres, rutin jellegű tevékenységeket, és szeretik elkerülni a váratlan eseményeket. Képesek változtatás nélkül hosszú ideig folytatni ugyanazt a feladatot, képesek úgy dolgozni, hogy szigorúan tartják a munkamódot, a megállapított tempót a gép vagy más dolgozó függvényében. Jól tűrik a változatosság hiányát, olyan tevékenységeket kedvelnek inkább, amelyek meghatározott sorrendben történnek, egyszerre csak egy dolgot végeznek el. Azokat a tevékenységeket részesítik előnyben, amelyek jól meg vannak szervezve, amelyek rutinszerűek, s amelyekben konkrét feladatokkal kell foglalkozni.

Néhány foglalkozás a szervezett munkafolyamatokat kedvelők számára:



esztergályos, műszerész, fonalgyártó, kötő, cipőfelsőrész-készítő, húsfeldolgozó, élelmiszer-tartósító, gépi varró, műszaki rajzoló, adatrögzítő, telefonközpont-kezelő.

2. A társas típus (szociális):

A társas típus szereti, ha másokkal együtt lehet, társadalmi vagy gazdasági értelemben. Képes könnyedén kapcsolatot teremteni, és a csoport általában elfogadja. Megbecsüli a kellemes munkahelyi kapcsolatokat. Nem szeret egyedül dolgozni. Kellemesnek találja, ha új emberekkel találkozhat és ismerkedhet meg.

Néhány foglalkozás a társas típusba tartozóknak:

idegenvezető, riporter, vendéglátóipari-foglalkozások, kereskedelmi-eladói pályák, lakossági szolgáltatások, ügyintéző, ügynök.

3. A domináns típus:

A domináns személyek szeretik uralni és ellenőrizni a többieket, valamint részt akarnak venni a környezet alakításában. Szeretnek felelős beosztást elérni olyan tevékenységekben, amelyek tervezést, döntést és irányítást igényelnek. Jól boldogulnak versenyhelyzetekben. Képesek könnyedén irányítani másokat, utasításokat adni, parancsokat osztani. Szeretnek kezdeményezni, szeretik másokra erőttenni saját stílusukat, akarataikat, vagy saját programot készíteni. Önmagukat önállóknak és önirányítóknak tartják, szeretnek főnökösködni.

Néhány foglalkozás a domináns típusba tartozóknak:

üzletvezető, művezető, rovatvezető, főszerkesztő, főrendező, iskolaigazgató, revizor, főszakács, főnövér, egyenruhás pályák (katona, rendőr).

4. A kreatív típus:

A kreatív személyek szeretik az olyan tevékenységeket, melyekben elméleti kérdésekkel kell foglalkozni, pl.: minőségi ítéleteket kell hozni, elképzelésekkel előállni és új megoldásokat kitalálni. Az önkifejezés nagyon fontos a kreatív személyek számára, ezért előnyben részesítik az olyan tevékenységeket, amelyek lehetővé teszik az egyéni hajlam érvényesítését, a személyiség önmegvalósítását és a személyes értékekhez való ragaszkodást. Szeretnek saját elméletük szerint dolgozni, nagyon tudatában vannak saját ízlésüknek, szempontjaiknak. Nem bántják, ha különböznek másoktól, nem szívesen utánoznak másokat.

Néhány foglalkozás a kreatív típusba tartozóknak:

formatervező, lakberendező, fodrász, fényképész, keramikus, divattervező, virágkötő, táncos.

5. Az alkalmazkodó típus:

Az alkalmazkodó típusú emberek olyan dolgokat kedvelnek, amelyeket mások döntései alapján hajthatnak végre. Szeretnek mások utasításai szerint cselekedni, és olyan feladatokat ellátni, amelyekben nem szükséges tervezni, szervezni, vagy dönteni.

Néhány foglalkozás az alkalmazkodó típusba tartozóknak:

tisztviselő, könyvelő, adminisztrátor, technikus, gépkezelő, pénztáros, konyhai kisegítő, kézbesítő.

6. Az emberközpontú típus (segítőképz):

A segítőképz személyek hasonló tulajdonságokkal rendelkeznek, mint a társas (szociális) személyek, de jobban belemélyednek mások problémáiba. Szeretnek segítséget nyújtani, emberekért dolgozni, fontos számukra pl. a társadalmi egyenlőség, mások boldogulása.

Néhány foglalkozás az emberközpontú típusba tartozóknak:

ápoló, szociális gondozó, tanácsadó, tanár, orvos, lelkes, óvónő, csecsemőgondozó.

7. Az objektív típus:

Az objektív személyek szeretik az olyan típusú problémamegoldást, melyet racionálisan kell végrehajtani, és az eredmények nyilvánvaló bizonyítékokra alapozódnak, illetve mérésekre és ellenőrzésekre. Olyan módszereket igényelnek, amelyek standardizált megfigyelési folyamatokat foglalnak magukba. A tudományos vagy technikai természetű tevékenységeket részesítik előnyben, valamint azokat, melyekben saját kezdeményezés alapján oldhatnak meg problémákat. Gyakran érdeklőd-

nek természeti jelenségek és azok okai iránt.

Néhány foglalkozás az objektív típusba tartozóknak:

programozó, mérnök, matematikus, geológus, laboratóriumi technikus, biológus.

8. Nem szociális típus:

A nem szociális személyek szeretnek önmagukban dolgozni, olyan tevékenységeket folytatni, amelyekben egyéni erőfeszítésre, ismeretekre van szükség, és az önmagunkra utaltság dominál. Kedvelik a tárgyakhoz (pl. gépek), illetve elvont dolgokhoz (pl. folyamatok, adatok) kapcsolódó tevékenységeket.

Néhány foglalkozás a nem szociális típusba tartozóknak:

statisztikus, pénzügyi nyilvántartó, számítógép-kezelő, gépész, műbútorasztalos.

9. A sokoldalú típus:

A sokoldalú személyek kedvelik az olyan helyzeteket, melyek változatosak, és lehetővé teszik, hogy a figyelmüknek ne kelljen hosszabb ideig ugyanarra a dologra vagy folyamatra összpontosulnia.

Keresik az váratlan, újszerű, ígéretes helyzeteket. Képesek egyidejűleg több mindenre odafigyelni, alkalmazkodnak az időközben bekövetkező változásokhoz. Könnyen váltanak át az előzőtől teljesen különböző feladatra vagy kedélyállapotra. Szeretik, ha több dolog van egyidejűleg folyamatban, képesek megfelelni a folyamatos ellenőrzéseknek, akár konfliktus helyzetekben is.

Néhány foglalkozás a sokoldalú típusba tartozóknak:

ügyvéd, vállalkozó, beruházási szakértő, könyvkiadó, népművelő, hirdetésfelvevő, titkár.

4.2.4.4. Képességek: mit tudok csinálni? Mire vagyok képes?

A képességek következő listája alapján, gondolja át, milyen tapasztalatokat szerzett tanulmányai és munkája során! Azon képességek esetén, melyekről úgy ítéli meg, hogy Ön rendelkezik azokkal, a TAPASZTALATOK oszlopban írja le, hogy milyen helyzetben gyakorolta azokat!

A lista végén, az erre kijelölt helyen sorolja fel azt az öt képességet, melyet legfontosabbnak tart az Ön által keresett állás betöltése szempontjából!

Ez a gyakorlat ötleteket adhat Önnek az „átvihető” képességekről, melyeket önéletrajzában, pályázatában, bemutatkozó levelében, illetve személyes találkozó alkalmával megemlíthet.

Sorsz.:	KÉPESSÉGEK	TAPASZTALATOK
1.	helyzetek, adatok elemzése	
2.	egy csoport vezetése, irányítása	
3.	emberek között közvetítőként dolgozni	
4.	egy célt elérni, részcélok kitűzésével	
5.	gondolatok kidolgozása	
6.	bútorok, tárgyak, ruhanemű javítása	
7.	számadatokkal végzett munka	
8.	adatok, tények, információk összegyűjtése	
9.	szerkezetek, épületek építése	
10.	személyek, folyamatok ellenőrzése	
11.	tevékenységek, események koordinálása	
12.	új gondolatok, tárgyak létrehozása	
13.	ügyek képviselése, felelősségvállalás	
14.	egy csoport vagy szervezet irányítása	
15.	nyilvánosság előtt megnyilvánulás, beszéd (személyesen vagy telekommunikációs eszközön keresztül)	



16.	másokra való odafigyelés	
17.	kockázatvállalás	
18.	táblázatok, grafikonok készítése	
19.	adatok felvétele	
20.	kiadások, bevételek tervezése, nyilvántartása	
21.	tanfolyamok tartása	
22.	tervek, gondolatok vagy termékek bemutatása	
23.	programok, eljárások, események hatékonyságának (hozamának) értékelése	
24.	berendezések, gépek, járművek működtetése	
25.	események, tevékenységek előkészítése, megszervezése	
26.	pénzügyi helyzet értékelése	
27.	jövedelemmel kapcsolatos döntések	
28.	tervek, elgondolások megvalósítása	
29.	mások ösztönzése (motiválása)	
30.	ötletek kidolgozása	
31.	mennyiségek, felületek mérése	
32.	szerződések kötése	
33.	célkitűzések, programok, költségvetés megtervezése	
34.	pénzösszegek beszédése	
35.	mások meggyőzése	
36.	információk, felvilágosítás nyújtása	
37.	programozás (számítógépen)	
38.	emberek fogadása	
39.	beszámolók, szövegek, közlemények, cikkek megfogalmazása	
40.	kapcsolattartás ügyfelekkel	
41.	berendezések – járművek, szerelvények – javítása	
42.	egyének kiszolgálása	
43.	személyek, munkafolyamatok felügyelete	
44.	adatok, nyilvántartások napra készen tartása	
45.	ötletek, termékek eladása	
46.	panaszfelvétel	
47.	adatok pontosságának, termékek megfelelőségének ellenőrzése	
48.	különböző mérő-, precíziós és kutatóeszközök használata	
49.	járművek, gépek vezetése	
50.	tárgyak, készülékek, gépezetek készítése	

Egyéb képességek, melyekkel rendelkezik, de nem szerepeltek a felsorolásban:

Az 5 képesség, melyet Ön legfontosabbnak tart a keresett állás szempontjából:

- 1./ _____
- 2./ _____
- 3./ _____
- 4./ _____
- 5./ _____

4.2.5. „Modellértékű NőTámogató Rendszer” – munkaerő-piaci kérdőív

A kérdőív célja: a munkaerő-piaci helyzet feltérképezése Vas megyében

A West Hungary Humán Szolgáltató Közhasznú Társaság belga–olasz–szlovén–magyar nemzetközi együttműködés keretében „Modellértékű NőTámogató Rendszer” címen EQUAL projektet valósít meg. A több európai országban végzett felmérés lehetőséget ad az összehasonlításra, szélesebb körben érvényes eredmények kimutatására.

A kérdőív kitöltésével Ön a Vas megyei sajátosságok – jelenlegi állapot és jövőbeni igények – feltérképezéséhez járul hozzá, mely kutatás eredménye a közeljövőben megvalósuló „Otthon Szolgáltató” rendszer magas színvonalú kialakításában hasznosul.

A kérdőív kitöltése önkéntes, és név nélkül történik. Kérjük, a kitöltés során válaszait karikázza be, vagy jelölje X-szel!

A kérdéseknél külön jelezzük, ha több válasz is megjelölhető. Néhány esetben előfordulhat, hogy úgy érzi, nehéz választani. Ilyen esetekben válassza azt a megoldást, amely legközelebb áll az Ön szemléletéhez vagy helyzetéhez.

Az „egyéb” kategóriát, kérjük, fejtse ki! Köszönjük együttműködő segítségét.

Tisztelettel:

a West Hungary Humán Szolgáltató Kht. munkatársai

Háztartásában élő személyek száma:

☐ 1 fő ☐ 2 fő ☐ 3 fő ☐ 4 fő ☐ 5 fő ☐ 5 főnél több

Milyen az Ön háztartásának összetétele? Kérjük, csak egy választ jelöljön meg!

- ☐ egyedül él
- ☐ egyedülállóként szüleivel él
- ☐ házastársi vagy élettársi kapcsolatban él, gyermek nélkül
- ☐ házastársi vagy élettársi kapcsolatban él, gyermekével/ gyermekeivel
- ☐ házastársi vagy élettársi kapcsolatban él, gyermekével/ gyermekeivel és más családtaggal
- ☐ házastársi vagy élettársi kapcsolatban él, más családtaggal
- ☐ egyedülállóként neveli gyermekét/ gyermekeit
- ☐ egyéb:.....

Háztartásában élő eltartott gyermekek száma:

- ☐ 3 év alatti: fő
- ☐ óvodás korú: fő
- ☐ általános iskolás: fő
- ☐ középiskolás: fő
- ☐ 18 év feletti, nappali tagozatos: fő
- ☐ felnőtt korú, állást keres: fő

Mennyi az 1 főre jutó nettó (adólevonás utáni) jövedelem a háztartásában?

- ☐ 30.000 Ft alatt van
- ☐ 30.000 Ft – 40.000 Ft közötti
- ☐ 40.001 Ft – 50.000 Ft közötti
- ☐ 50.001 Ft – 60.000 Ft közötti
- ☐ 60.001 Ft – 80.000 Ft közötti


☐ 80.001 Ft – 100.000 Ft közötti

☐ 100.000 Ft feletti

Háztartásában lévő gépek, eszközök. Több válasz is megjelölhető.
☐ automata mosógép

☐ robotgép

☐ porszívó

☐ kábeltévé

☐ mosogatógép

☐ fűnyíró

☐ számítógép

☐ mikrohullámú sütő

☐ gépkocsi

☐ internet

☐ takarítógép

☐ gőzölős vasaló

Gazdasági aktivitása. Kérjük, csak a fő tevékenységét jelölje meg!
☐ alkalmazott

☐ vállalkozó

☐ alkalmi munkái, eseti megbízásai vannak

☐ regisztrált munkanélküli, ellátásban részesül

☐ munkanélküli, ellátás nélkül

☐ tartósan beteg, munkaképtelen, fogyatékkal élő

☐ gyermekgondozási szabadságon van (gyes, gyed, gyet)

☐ főállású anya (apa)

☐ beteg családtagját ápolja, főállás nélkül

☐ vállalkozásban segítő családtag

☐ nyugdíjas

☐ rokkantnyugdíjas

☐ egyéb:.....

Ha dolgozik, milyen munkabeosztásban?
☐ napi 8 órában

☐ részmunkaidőben (4 vagy 6 órában)

☐ több műszakos munkarendben

☐ távmunkában

☐ rugalmas munkaidő-beosztásban

☐ egyéb:.....

Elégedett-e jelenlegi munkarendjével, megfelelő-e a napi életvitele szempontjából?
☐ igen

☐ nem

Szokott-e (kell-e) munkahelyén túlórázni?
☐ nem

☐ igen, de csak ritkán

☐ igen, gyakran

Előfordul-e, hogy haza is kell munkát vinnie?
☐ nem

☐ igen, de csak ritkán

☐ igen, gyakran

Az alábbi juttatástípusok közül melyiket kapja jelenleg a munkahelyén?
☐ étkezési utalvány 4.000 Ft / hó vagy kisebb értékben

☐ étkezési utalvány 4.000 Ft fölött / hó

- ☐ melegkonyhai étkezési utalvány 8.000 Ft / hó vagy kisebb értékben
- ☐ melegkonyhai étkezési utalvány 8.000 Ft fölött / hó
- ☐ tömegközlekedési bérlet költségeinek átvállalása
- ☐ saját autóhasználat költségének térítése
- ☐ ruhapénz évi legfeljebb 50.000 Ft értékben
- ☐ ruhapénz évi 50.000 Ft feletti értékben
- ☐ iskolakezdési támogatás
- ☐ nyári munkalehetőség gyermeke számára az Ön munkahelyén
- ☐ kedvezményes üdülési, táborozási lehetőség gyermeke számára
- ☐ kedvezményes üdülési lehetőség családja számára
- ☐ cégautó használata
- ☐ cég által fizetett mobiltelefon-használat
- ☐ internet-előfizetés otthonra
- ☐ dolgozói részvényjuttatás
- ☐ üdülési csekk
- ☐ rekreációs programok (uszodabérlet, fitnessz-bérlet, strandbérlet)
- ☐ kultúra-utalvány
- ☐ ajándékutalvány
- ☐ munkáltatói hozzájárulás nyugdíjpénztári befizetéshez
- ☐ munkáltatói hozzájárulás egészség- vagy balesetbiztosítási befizetéshez
- ☐ juttatás a cég saját termékeiből
- ☐ anyagi vagy természetbeni hozzájárulás háztartási munkák elvégzéséhez
- ☐ egyéb juttatás:.....

Munkahelyi teendőin túl, naponta milyen egyéb kötelezettségeket lát el?
Több válasz is megjelölhető.

- ☐ takarítás
- ☐ főzés
- ☐ bevásárlás
- ☐ vasalás
- ☐ mosás
- ☐ ház körüli munka
- ☐ építkezés, lakásfelújítás
- ☐ gyermeknevelés
- ☐ gyermek iskolába, óvodába elvitele
- ☐ gyermekek tanulásegítése
- ☐ kertgondozás, háztáji munka
- ☐ kisgépek javítása, barkácsolás
- ☐ családtag, tartósan beteg személy ellátása, gondozása
- ☐ mellékállás feladatai
- ☐ tanulás
- ☐ társadalmi-közösségi tevékenység
- ☐ egyéb:

**Jelenleg meg tudja-e osztani valakivel a családdal és háztartással járó kötelezettségeit?**

- ☐ igen
- ☐ igen, kis mértékben
- ☐ nem

A felsorolt tevékenységek közül jelölje azokat, amelyeket megoszt valakivel! Több válasz is megjelölhető.

- ☐ takarítás
- ☐ főzés
- ☐ bevásárlás
- ☐ mosás
- ☐ vasalás
- ☐ ház körüli munkák
- ☐ gyermekek óvodába, iskolába elvitele
- ☐ gyermeknevelés
- ☐ gyermek tanulásegítése
- ☐ családtag, tartósan beteg személy ápolása, gondozása
- ☐ kertgondozás, háztáji munka
- ☐ kisgépek javítása, barkácsolás
- ☐ egyéb:.....

Kivel tudja megosztani családdal és háztartással járó kötelezettségeit? Több válasz is megjelölhető.

- ☐ házastárs/élettárs
- ☐ gyermek
- ☐ rokon
- ☐ barát
- ☐ szomszéd
- ☐ fizetett gyermekfelügyelő
- ☐ fizetett ápoló
- ☐ fizetett takarító, házvezető
- ☐ egyéb:.....

Naponta mennyi időt vesznek igénybe a családdal és háztartással járó kötelezettségei?

- | Hétközben: | Hétvégén: |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 óránál kevesebbet | <input type="checkbox"/> 1 óránál kevesebbet |
| <input type="checkbox"/> 1–2 órát | <input type="checkbox"/> 1–2 órát |
| <input type="checkbox"/> 3–4 órát | <input type="checkbox"/> 3–4 órát |
| <input type="checkbox"/> 4 óránál többet | <input type="checkbox"/> 4 óránál többet |

Ha családi és háztartással járó kötelezettségei alól részben mentesülne, felszabaduló idejét mire fordítaná? Több válasz is megjelölhető.

- ☐ tanulásra
- ☐ szabadidős tevékenységre
- ☐ családi programok megvalósítására
- ☐ hobbitevékenységre

☐ társadalmi-közösségi tevékenységre

☐ szórakozásra

☐ másodállásra

☐ egyéb:.....

**A felszabaduló időn kívül milyen további előnyei lehetnek a szolgáltatásoknak?
Több válasz is megjelölhető.**

☐ újabb munkahelyek megteremtése

☐ munkanélküliek, alacsony iskolai végzettségűek számára elhelyezkedési lehetőség

☐ feketemunka visszaszorítása

☐ legális, megbízható szolgáltatás vehető igénybe

☐ egyéb:.....

Milyen háztartási szolgáltatást vett már igénybe?

☐ Még nem vettem igénybe ilyen szolgáltatást, nincs rá szükségem.

☐ Még nem vettem igénybe, de ha szükségem lenne rá, kipróbálnám.

Már kipróbáltam:	Elégedett voltam:	Nem voltam elégedett:
<input type="checkbox"/> takarítás		
<input type="checkbox"/> főzés		
<input type="checkbox"/> bevásárlás		
<input type="checkbox"/> mosás		
<input type="checkbox"/> vasalás		
<input type="checkbox"/> ház körüli munkák		
<input type="checkbox"/> gyermekek óvodába, iskolába elvitele		
<input type="checkbox"/> gyermekfelügyelet		
<input type="checkbox"/> gyermek tanulás segítése		
<input type="checkbox"/> családtag, tartósan beteg személy ápolása, gondozása		
<input type="checkbox"/> kertgondozás, háztáji		
<input type="checkbox"/> kisgépek javítása, barkácsolás		

Kérjük, jelölje, melyik szolgáltatást venné igénybe!

Az első 5-öt rangsorolja! (1: leginkább, 5: legkevésbé)

<input type="checkbox"/> gyermekfelügyelet	
<input type="checkbox"/> gyermekek tanulássegítése	
<input type="checkbox"/> szabadidős tevékenység szervezése gyermekek számára szünidőben	
<input type="checkbox"/> idős, beteg családtag felügyelete	
<input type="checkbox"/> mozgáskorlátozott ellátása	
<input type="checkbox"/> heti takarítás	
<input type="checkbox"/> főzés	
<input type="checkbox"/> bevásárlás	
<input type="checkbox"/> alkalmi nagytakarítás	
<input type="checkbox"/> vasalás	
<input type="checkbox"/> mosás	
<input type="checkbox"/> ablaktisztítás	



<input type="checkbox"/> fűnyírás	
<input type="checkbox"/> kerti növények gondozása, öntözés	
<input type="checkbox"/> udvar rendben tartása	
<input type="checkbox"/> kisgépek javítása, barkácsolás	

Hetente hány órára venné igénybe a szolgáltatást?

<input type="checkbox"/> gyermekfelügyelet, tanulássegítés: óra
<input type="checkbox"/> betegfelügyelet, ellátás: óra
<input type="checkbox"/> házimunka: óra
<input type="checkbox"/> ház körüli munka: óra

Mekkora összeget fordítana havonta az igénybe vett szolgáltatásokra?

<input type="checkbox"/> nem tudom megfizetni
<input type="checkbox"/> 5.000 Ft alatt
<input type="checkbox"/> 5.001 Ft – 10.000 Ft között
<input type="checkbox"/> 10.001 Ft – 20.000 Ft között
<input type="checkbox"/> 20.000 Ft felett

Véleménye szerint kinek kellene részt vállalni a költségek fedezésében?

<input type="checkbox"/> állam/önkormányzat
<input type="checkbox"/> család
<input type="checkbox"/> szociális intézmények
<input type="checkbox"/> munkáltató
<input type="checkbox"/> nem tudom
<input type="checkbox"/> egyéb:.....

Mitől tartana a szolgáltatások igénybe vétele esetén?

<input type="checkbox"/> a nem szakszerű munkavégzéstől
<input type="checkbox"/> károkozástól
<input type="checkbox"/> megbízhatatlan szolgáltatást végző személytől
<input type="checkbox"/> szolgáltatást végző személlyel szembeni saját bizalmatlanságától
<input type="checkbox"/> nem tudná megfizetni a szolgáltatást
<input type="checkbox"/> egyéb:

Ön szerint mi biztosítaná a magas szintű szolgáltatást? Több válasz is megjelölhető.

<input type="checkbox"/> a szolgáltatást nyújtók alapos szűrése, kiválasztása
<input type="checkbox"/> speciális szakmai felkészítés
<input type="checkbox"/> a család és a munkát végző között megismerkedési lehetőség a munkába állást megelőzően
<input type="checkbox"/> a munkát végző személy cserélési-, változtatási lehetősége indokolt esetben
<input type="checkbox"/> a felelősségi viszonyok, szolgáltatási kötelezettségek szerződésben történő tisztázása
<input type="checkbox"/> a szolgáltatást igénylő családok támogatása (pl. anyagi)
<input type="checkbox"/> egyéb:.....

Mennyi időt tud naponta önmagára, aktív pihenésre fordítani?

Hétköznapi:	Hétvégén:
<input type="checkbox"/> semennyit	<input type="checkbox"/> semennyit
<input type="checkbox"/> 1 óránál kevesebbet	<input type="checkbox"/> 1 óránál kevesebbet
<input type="checkbox"/> 1–2 óra között	<input type="checkbox"/> 1–2 óra között

☐ 3–4 óra között☐ 3–4 óra között☐ 4 óránál többet☐ 4 óránál többet**Ön szerint okozhatják-e a családok, kapcsolatok válságát a háztartás és munkahely kettős terhei?**☐ igen, kis mértékben☐ igen, jelentős mértékben☐ egyáltalán nem**Önnél okoz-e gyengébb hatékonyságot, rosszabb teljesítményt az otthoni kötelezettség okozta többletmunka?**☐ igen, ritkán☐ igen, gyakran☐ egyáltalán nem**Ön szerint milyen hatással vannak a kettős terhek a családban élő gyermekekre?**☐ tanulási nehézséget okoz☐ magatartászavarhoz vezet☐ érzelmi kapcsolatok zavarát eredményezi☐ kevés figyelmet kap a gyermek☐ családi, szabadidős tevékenységek elmaradnak☐ eltávolodik a gyermek a szüleitől☐ a gyerekek számítógép, tévé előtt töltik az idejüket☐ egyéb:.....**Saját családjában kiket érint erőteljesebben a kettős feladatok, szervezésének, ellátásának többlet munkája?**☐ csak nőket☐ csak férfiakat☐ többnyire nőket☐ többnyire férfiakat☐ mindkettőt egyaránt**Ha kaphatna segítséget otthoni teendői alóli tehermentesítésre, milyen formában venné igénybe? Több válasz is megjelölhető.**☐ pénzbeni támogatás (államtól, önkormányzattól, munkáltatótól)
a szolgáltatások igénybevételének finanszírozására☐ természetbeni juttatásként (pl. mint az étkezési jegyek vagy üdülési csekkek)☐ csökkentett munkaidő☐ távmunka lehetőségének biztosítása☐ adókedvezmény☐ egyéb:.....**Ha állásajánlatot kapott, mi volt az oka, ha nem tudta elfogadni? Több válasz is megjelölhető.**☐ családi kötelezettségeivel nem tudta összeegyeztetni a munkaidő-beosztást
(pl. több műszak, túlóra)☐ a leendő munkahelyén az átképzés/ továbbképzés nem volt összeegyeztethető otthoni kötelezettségeivel



☐ a távoli munkahely, hosszú utazási idő a gyermek felügyeletét/ beteg hozzátartozó gondozását tette lehetetlenné

☐ egyéb:.....

Ha nem tudott részt venni képzésen (továbbképzés, átképzés, önképzés) mi volt az oka? Több válasz is megjelölhető.

☐ nem tudta volna kire bízni gyermekét/ beteg hozzátartozóját a képzés idejére

☐ a képzés, a felkészülés idején háztartási kötelezettségeit nem lett volna, aki elvégzi

☐ túl magas képzési költségek

☐ egyéb:.....

Általános statisztikai adatok

Válaszadó neve:

☐ férfi

☐ nő

Életkora:

☐ 20 év alatti

☐ 20–29 év

☐ 30–39 év

☐ 40–49 év

☐ 50 év és feletti

Családi állapota:

☐ nőtlen, hajadon

☐ házas

☐ élettárral él

☐ elvált

☐ özvegy

Legmagasabb iskolai végzettsége:

☐ befejezetlen 8 általános

☐ 8 általános

☐ szakmunkásképző, szakiskola

☐ szakközépiskola, technikum

☐ gimnáziumi érettségi

☐ főiskola

☐ egyetem

Melyik gazdasági szférában dolgozik?

☐ mezőgazdaság

☐ ipar

☐ kereskedelem

☐ vendéglátás

☐ szépségipar

☐ pénzügyi, gazdasági tevékenység

☐ közigazgatás

☐ oktatás

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> civil szféra |
| <input type="checkbox"/> egészségügyi, szociális ellátás |
| <input type="checkbox"/> egyéb szolgáltatás |
| <input type="checkbox"/> közalkalmazotti |

Lakóhelye:

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Szombathely |
| <input type="checkbox"/> Szombathely környéki község |
| <input type="checkbox"/> egyéb Vas megyei város |
| <input type="checkbox"/> egyéb Vas megyei település |
| <input type="checkbox"/> Vas megyén kívüli település |

Jegyzetek

²¹ Útmutató a szakmai és vizsgakövetelmények ki(át)dolgozásához.
Budapest, Nemzeti Szakképzési Intézet, 1999.



5. Mellékletek

Az iskolarendszeren kívüli képzésre vonatkozó legfontosabb jogszabályok

Törvények:

- 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól.
- 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről.
- 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról.
- 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről.
- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.

Kormányrendeletek:

- 206/2005. (X. 1.) Korm. rendelet a felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól.
- 85/2004. (IV. 19.) Korm. rendelet az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. cikkének (1) bekezdése szerinti állami támogatásokkal kapcsolatos eljárásról és a regionális támogatási térképről.
- 22/2004. (II. 16.) Korm. rendelet a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának szabályairól.

Kormányhatározatok:

- 2212/2005. (X. 13.) Korm. határozat az egész életen át tartó tanulás stratégiájának megvalósítását szolgáló feladatokról.
- 1057/2005. (V. 31.) Korm. határozat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről.
- A Kormány 1069/2004. (VII. 9.) Korm. határozata a felnőttképzés fejlesztésének irányelveiről és cselekvési programjáról.

Miniszteri rendeletek:

- 1/2006. (II. 17.) OM rendelet: az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről (2006.VI.13.).
- 7/2005. (VI. 1.) FMM rendelet a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprész iskolarendszeren kívüli felnőttképzési célú keretének felhasználásáról szóló a 8/2003. (VII.4.) FMM rendelet módosításáról.
- 1/2005. (I. 19.) FMM rendelet a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzése során kiszabható bírságról.
- 23/2004. (VI. 22.) FMM rendelet a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációs eljárási díjának mértékéről és felhasználásának szabályairól szóló 7/2002. (XII. 6.) FMM rendelet módosításáról.
- 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól.
- 5/2004 (II. 24.) FMM rendelet a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályairól szóló 48/2001. (XII. 29.) OM rendelet módosításáról.
- 10/2003. (VII. 31.) FMM rendelet a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium ügykörét érintő szakterületeken a szakértői tevékenység szabályozásáról.
- 8/2003. (VII. 4.) FMM rendelet a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprész iskolarendszeren kívüli felnőttképzési célú keretének felhasználásáról.
- 7/2002. (XII. 6.) FMM rendelet a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációs eljárási díjainak mértékéről és felhasználásának szabályairól.
- 31/2001. (IX. 14.) OM rendelet a szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról szóló 2001. évi LI. törvény végrehajtásáról.
- 11/2001. (III. 23.) OM rendelet a szakképzési hozzájárulást a saját munkavállalók részére szervezett szakképzéssel teljesítő, hozzájárulásra kötelezettek költségei elszámolásának



feltételeiről és az elszámolás szabályairól szóló 48/1999. (XII. 26.) OM rendelet módosításáról.

- 48/2001. (XII. 29.) OM rendelet a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályairól.
- 45/1999. (XII. 13.) OM rendelet a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről.
- 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról.

Mit kell tudni az Országos Képzési Jegyzékről (OKJ)?²²

1981-től folyamatosan az OSZJ (Országos Szakmunkásképzési Jegyzék) szerinti képzések mellett szakmai bizonyítványt nem adó szakmai tanfolyamok, valamint a kísérleti képzések sorozata jelent meg. Felmerült az igény más, kevésbé szakosodott képzési formákra, valamint a rendszerezésre, egységesítésre.

A 9–10. osztály kötelezővé tételének előszeleként, több iskolában kísérletileg bevezették az ún. tömbösített oktatást (1. évfolyamon csak közismereti tantárgyak, gyakorlat, szakmai elmélet nélkül; a 2. évfolyamon szakmai alapozás: elmélet, gyakorlat; a 3. évfolyamon pedig csak szakmai elmélet és gyakorlat; valamint megszűnt a történelem mint vizsgatárgy). Ez nagyban megkönnyítette az átállást a 9–10. osztály bevezetéséhez.

Újra lehetőség nyílt a szakmunkások szakközépiskolájának speciális nappali tagozaton történő indítására az esti és a levelező oktatás mellett.

A szakközépiskolai képzésben új fejezetet nyitott a különböző világbanki programok megjelenése, melyeket egységesítve és adaptálva a helyi viszonyokra az 1992–1993. évtől több középfokú oktatási intézmény átvett támogatottként vagy követő iskolaként. A hagyományos szakközépiskolai oktatáshoz viszonyítva más (már nem ad szakképzettséget csak érettségit), ezért ki kellett alakítani az érettségire épülő képzési formákat, adaptálni a meglévő tanterveket ehhez az oktatási módhoz. Ezért feltétlenül szükséges az Országos Képzési Jegyzék szerinti technikusképzések bevezetése, hiszen nem minden tanuló akar, illetve tud továbbtanulni egyetemen vagy főiskolán.

Az ipar fejlődése, az automatizált gyártóvonalak megjelenése már a nyolcvanas évek végén megkövetelte az Országos Szakma Jegyzék részleges átalakítását, valamint a szakmai vizsgatételek megújítását. Több szakterületen bekapcsolódtak a képzésbe az oktatási rendszeren kívüli intézmények, gazdasági társaságok, melynek eredményeképpen a rendszer működése egyrészt áttekinthetetlené, másrészt a technika fejlődése miatt részben korszerűtlenné vált.

A rendszerváltást követően a Nemzeti Alaptanterv kialakítása, a törvényi változások előkészítése miatt már valós igényként jelent meg a szakképzés irányításának, szabályozásának felülvizsgálata, átalakítása az alapképzés változásainak megfelelően.

A kilencvenes évek elejétől a gazdasági átalakulás, a privatizáció, a multinacionális cégek megjelenése az országban, a technikai fejlődés felgyorsulása (automatizáció, informatika, számítástechnika fejlődése) már szinte követelte a szakképzés átalakítását.

Az Európai Unióhoz való csatlakozás is elősegítette a szakképesítési rendszer korszerűsítését.

A munkaerő-piaci hatások egyre markánsabban jelentek meg a képzésben. A gazdasági kamarai hatáskör megnövekedett feladatává vált a szakképzés gyakorlóbázisainak ellenőrzése a tárgyi és személyi feltételeket illetően, valamint a részvétel a szakképesítések követelmény-rendszereinek kialakításában. A szakmai vizsgabizottságba a kamara tagot delegál, valamint a mesterképzés is kamarai hatáskörbe került.

Szükségessé vált a szakképzés finanszírozásának átalakítása is: a szakképzési alap létrehozásáról, felhasználásáról szóló törvények 1990-ben, 1996-ban, 1999-ben jelentek meg. Így a fejlesztések alapvető bázisa a központi és a decentralizált szakképzési alaprész lett az egyéb pályázati lehetőségek mellett. A törvényi szabályozás első nagy lépését jelentette az 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról, amely meghatározta a magyar közoktatási rendszer átalakítását, a tankötelezettséget, rendelkezett az intézményekben folyó oktató-nevelő tevékenységről. Ezzel egyidőben készült az 1993. évi LXXVI. tv. a szakképzésről, amely a közoktatási törvénnyel szoros összefüggésben meghatározta a szakképzés intézményeit, és rendelkezett az OKJ-ról, azaz az állam által elismert szakképesítésekről.

Az OKJ meghatározza:

- a szakképesítés azonosító számát, megnevezését és a hozzárendelt FEOR-számot (Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere);
- a szakképesítések körét és szakmacsoportját;
- a jegyzékbe kerülés évét;
- a kizárólag iskolai rendszerű szakképzésben megszerezhető szakképesítéseket;
- a szakképesítés megszerzéséhez szükséges képzés maximális időtartamát (a szakképzési évfolyamok számát, az óraszámot);
- a szakképesítés szakmai és vizsgakövetelményeinek meghatározására feljogosított minisztert, ideértve a Központi Statisztikai Hivatal elnökét, illetőleg a Közbeszerzések Tanácsának elnökét is.

Ezek a törvények az illetékes minisztériumok rendeleteivel egészültek ki, valamint megjelent a végrehajtási utasításuk is. A rendeletek tartalmazták az Országos Képzési Jegyzékbe felvett új szakmák szakmai és vizsgakövetelményeit (SZVK). A közoktatási törvényt többször is módosították (1996-ban, 1999-ben, 2000-ben), és további kiegészítő rendeletek jelentek meg.

Folyamatosan kiegészült a szakképzési hozzájárulásról és a Szakképzési Alapról szóló, az 1988. XXXIII. törvényt módosító 1990. CIII. törvény, majd 1996-ban újabb törvényt fogadtak el (1996. LXXXVII. tv.). A 2003. évi LXXXVI. törvény (szakképzési hozzájárulásról szóló törvény) a szakképzési hozzájárulásról és a szakképzés fejlesztésének támogatásáról rendelkezett, amelybe lényeges tartalmi módosítások kerültek 2005. decemberében.

Az új szakképzési szerkezet összefoglaló ismertetése

A gazdasági környezet és a munkaerőpiac állandó változásban van, amihez az oktatási rendszer egészének alkalmazkodnia kell. A gazdaságnak jogos új elvárásai vannak a képzőkkel szemben. Stabil elméleti és információtechnológiai alapok mellett megfelelő szintű gyakorlati képzést várnak el, ahol csoportmunkával javítható a közösségi beilleszkedés képessége.

Az OKJ átalakításának szükségessége:

- a szakképesítések száma magasabb, mint a foglalkozásoké;
- sok az átfedés az egyes képesítések tartalma között;
- a munkaerő-piaci igényeket nem tükröző (nem, vagy kis létszámban oktatott) szakmákat is tartalmaz a jegyzék;
- létrejöttek olyan foglalkozások/munkakörök, melyekhez államilag elismert szakképesítések nem illeszthetők;
- a képzési tartalmak késve követik az új tudományos és technológiai eredményeket;
- az előzetesen megszerzett tudás elismerhetőségének és szakmák közötti átjárhatóságának a szabályai, lehetőségei alapvetően nem kidolgozottak;
- az európai (CEDEFOP, ETF) moduláris és kompetenciaalapú képzésfejlesztési innovációk, valamint a magyar fejlesztések között nem volt meg a kellő együttműködés.

A 2006. év elején megjelent az 1/2006. (II. 17.) OM-rendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről. A szakemberek az új rend-



szertől szakmai megújulást, rugalmasságot, a gazdaság igényeinek megfelelően felkészített és képzett szakembereket, a pályakezdők könnyebb és sikeresebb elhelyezkedését, gyakorlatorientáltabb képzéseket, az élethosszig tartó tanulás elősegítését várják.

Az „Új szakképzési szerkezet” a szakképzés tartalmának és szerkezetének – a magyar foglalkoztatási szerkezet elemzésén és a moduláris szakképzési rendszer újonnan kidolgozott programjainak a továbbfejlesztésén alapuló – megújítását foglalja magában. Az új listában a korábbi 807 szakma helyett 416 szakképesítés szerepel. 480 foglalkozáscsoport található benne, és az előző rendszer alapján megmaradt a 21 szakmacsoport. Ezen belül olyan szakképesítéscsoportok jöttek létre, amelyek erős moduláris kapcsolatban vannak egymással (kb. 2800 követelménymodul található benne).

A Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere a jegyzékben szereplő foglalkozások munkakörelemzéseinek eredményét, kompetenciaprofiljait összevetette a jelenlegi Országos Képzési Jegyzékben, a Szakiskolai Fejlesztési Programban szereplő, valamint a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarának átadott szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeivel, a szakmacsoportos alapozás követelményeivel, továbbá a szakmai alapozás követelményeivel.

Az összevetések eredményei alapján készül el (14 szakmában már elkészült) az egyes SZVK-k tartalmi átdolgozása, kiegészítése az egyes kompetenciaprofilok tartalmának megfelelően, valamint az esetlegesen keletkező új képesítések SZVK-inak megalkotása.

A foglalkozások munkakörelemzése útján keletkező képzési modulok összehasonlító elemzése és egymás közötti kapcsolatainak rögzítése révén jöttek létre az OKJ új struktúrájának alapját jelentő modulterképek, amelyek az egyes modulok tartalmi összefüggéseit, viszonyait, szakképesítésekbe való beépülésüket tükrözi. Az egyes szakképesítéseket a modulok (képzési modulok) meghatározott csoportjának teljesítésével lehet megszerezni. A (képzési) modul lineáris összetevőként a programmodult, a szakmai követelménymodult és a vizsgakövetelmény-modult foglalja magában.

A szakképesítések köre

A 2006-ban kialakított OKJ négyféle szakképesítést határoz meg:

- Alap-szakképesítés: alap- és kiegészítő modulokból épül fel. Az alap-szakképesítés általában több munkakör ellátására képesít. (Iskolarendszerben csak ez oktatható.)
- Rész-szakképesítés: nem fedi le a szakképesítés összes modulját. A rész-szakképesítés olyan strukturális egysége az új OKJ-nak, amely több szakképesítés megszerzésekor is „egészben beszámítható”. Jogszámban meghatározott, a munkaerőpiac által elismert, olyan kompetenciát tanúsít, amely általában egy munkakör ellátását teszi lehetővé. A szakmai vizsgakövetelményben meghatározott, a szakmai vizsgán letehető modulzáró vizsgák eredményes megszerzésével rész-szakképesítés szerezhető.
- Elágazásos szakképesítés: olyan szakképesítés – valamennyi elágazásra nézve – amely általában 80–85%-ban azonos modulokból és kötelezően választandó szakmodul(ok)ból áll. A kettő együtt alkot egy szakképesítést. Az elágazásos szakképesítés több munkakör ellátására képesíthet. Egy szakképesítés több elágazást tartalmazhat.
- Ráépülésszerű szakképesítés: az a szakképesítés, amely teljesen magába foglal egy másik szakképesítést, és egy speciális modullal magasabb szintű szakképesítést nyújt. A ráépülésszerű szakképesítés többnyire önálló, speciális munkakör ellátására készít fel.

A 2006-ban kibocsátott OKJ alapelvei

A szakképzés tartalmának korszerűsítése és az új szakmaszerkezet kialakítására irányuló fejlesztések megteremtik:

- a modularitás érvényesíthetőségét, illetve az országos modulterkép létrehozását (több szakmában azonos modulok bevezetését, a szakmák csökkenthetőségét, az átfedések megszün-

- tetését, a rész-szakképesítések, elágazások és ráépülések megvalósítását, szakmák közötti átjárhatóságát);
- b.) a kompetenciaalapú – munkaerő-piaci igényeknek is megfelelő, gyakorlat-, illetve alkalmazás-orientált – tartalomfejlesztést, képzést, mérést, értékelést és vizsgáztatást.

A moduláris szerkezetű és kompetenciaalapú képzési programok bevezetése és működése érdekében országos modulterkép készül. A képzési rendszer átláthatóságát biztosító országos modulterkép az egyes szakképesítések – szakmai és vizsgakövetelményeiben meghatározott – szakmai modulját vagy moduljait, valamint azok egymáshoz történő kapcsolódásait tartalmazza. A komplex modulrendszerben megjeleníthetők lesznek a megszerzett tudás beszámíthatóságának egységes szabályai is. A modulterkép támogatja az egész életen át tartó tanulás tervezhetőségét, a szakmák közötti átjárhatóságot, a képzési tartalmak – igények szerinti – korszerűsítését, a képzési rendszer stabilitását és rugalmasságát. A különböző ágazatokhoz tartozó szakképesítések modulterképei alapján az illetékes minisztérium állítja össze és hozza nyilvánosságra az országos modulterképet.

Modularitás: a modul olyan önálló tananyagegység, melynek a megkezdéséhez előzetesen meghatározott feltételek szükségesek, és befejezésekor mérhető a teljesítmény. A modul a tanulási-tanítási folyamat egysége, alapja. Egységes egész, továbbépíthető és kiemelhető. A képzési program tervezésekor több helyre beilleszthető. A képzési rendszerben három modul fordul elő:

- a.) A programmodul minden, a megvalósítással kapcsolatos feltételt rögzít. Tartalmazza a tananyagegység feldolgozásához szükséges összes elemet (cél, megszerzhető kompetenciák, tartalom, bekapcsolódás és részvétel feltételei, képzési idő, személyi és tárgyi feltételek, alkalmazott módszerek és munkaformák, teljesítményt értékelő rendszer, a modul elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei, stb.).
- b.) A szakmai követelménymodul a munkakörelemzés során megállapított – a munkakör valamely feladatcsoportjára vonatkozó – kompetenciáknak a munkába lépéshez szükséges és elégséges szintjét, tartalmát, minőségét határozza meg.
- c.) A vizsgakövetelmény-modul a vizsga ismérveit rögzíti.

Kompetencia: a munkafeladat elvégzéséhez (tevékenység ellátásához, foglalkozás gyakorlásához, munkakör betöltéséhez) szükséges szakmai és emberi alkalmasságokat határozza meg.

Területei:

- a.) A foglalkozáshoz/munkakörhöz kapcsolódó kompetenciaelvárások, feladatprofil: a szakmai követelményeket rögzítik (kompetencia követelmény). A feladatprofilban az fogalmazódik meg, hogy a – FEOR-ból kiindulva – az adott foglalkozásban/munkakörben mit kell tennie a dolgozónak. A szakmai szokások, szabványok, illetve jogszabályok alapul vételével – konkrét munkakörelemzés elvégzése után – azoknak a munkafeladatoknak (feladatcsoportoknak, tevékenységeknek, műveleteknek) a rendezett felsorolását tartalmazza, amelyeket egy dolgozónak – a szakképesítés birtokában – el kell tudnia végeznie.
- b.) A munkavállaló személyéhez kötődő kompetenciakészlet, illetve tulajdonságkompetencia-profil a munkavállaló elvárható kompetenciakészletéről rendelkezik. A tulajdonságkompetencia-profil a tanulás eredményeként elsajátított – szakmai és tulajdonságbeli – személyiségkomponenseket mutatja be, melyeknek birtokában a dolgozó képessé válik a foglalkozás gyakorlására, a munkakör betöltésére, tevékenység ellátására (feladatcsoportok, tevékenységek és/vagy műveletek elvégzésére).

A tulajdonságkompetencia-profil szerkezete

A kompetenciaprofil a személyt jellemző sajátosságok, kategóriák csoportosított listája.

Fő csoportjai:

- a.) szakmai kompetenciák,
- b.) személyes kompetenciák,



- c.) társas kompetenciák,
- d.) módszerkompetenciák.

Szakmai kompetenciák

a.) **Szakmai ismeretek:** a foglalkozás/munkakör elmaradhatatlan feladatainak ellátásához szükséges általános, illetve speciális ismeretek megértése és azok alkalmazása. A munkatevékenység során használt/alkalmazott tények, fogalmak, eljárások és összefüggések tudása, megértése és alkalmazása nagyon fontos.

A minősítése 5 szintű skálán történik:

- **A** típus: legmagasabb – önálló szerepkörben végrehajtott gyors és hibátlan ismeretalkalmazás.
- **B** típus: az A és a C típus között.
- **C** típus: középső – vezetői támogatás nélkül, tárgyi erőforrások támogatásával megvalósítható, önellenőrzési és javítási lehetőséggel rendelkező ismeretalkalmazás.
- **D** típus: a C és E típus között.
- **E** típus: legalacsonyabb – alárendelt, közreműködői szerepkörben, vezetői támogatás mellett realizált, hibajavítás lehetőségével bíró ismeretalkalmazás.

b.) **Szakmai készségek:** a foglalkozás/munkakör szokásos feladatainak ellátásához szükséges és általánosan alkalmazott készségek. A készség az elsajátított ismeretek automatizált felhasználási szintjét, az alkalmazható tudás automatizált – szellemi és fizikai – tevékenységformáit jelenti, melyben kifejezésre jut a tevékenységben való gyakorlottság magas színvonala.

A minősítése 5 szintű skálán történik:

- **5. szint:** legmagasabb – újszerű feltételek között is képes a tevékenység magas színvonalú elvégzésére (bármilyen helyzetben habozás nélkül képes végrehajtani a helyes cselekvést).
- **4. szint:** az 5. és a 3. szint között
- **3. szint:** középső – a megszokott munkahelyi körülmények között rutinosan elvégzi a tevékenységet.
- **2. szint:** a 3. és a 1. szint között
- **1. szint:** legalacsonyabb: a megszokott munkahelyi körülmények között teljesítményképes jártasságot mutat.

Személyes kompetenciák

a.) **Adottságok:** a szakmához tartozó feladatok ellátásához szükséges fizikai (fizikum), fiziológiai (pl. látás, hallás, térlátás) és pszichológiai (pl. érzelmi stabilitás, tűrőképesség) képességek halmaza;

b.) **Jellemvonások:** olyan személyiségbeli sajátosságok, amelyek ösztönzik, szervezik és szabályozzák az értékes munkavégzést (pl. elhivatottság, fejlődőképesség, felelősségtudat, megbízhatóság, önállóság, önfegyelem, pontosság, szervezőképesség stb.).

Társas kompetenciák

a.) **Együttműködés:** azok az elemek alkotják, melyek a munkafeladatok ellátásához kötődő rövid és/vagy hosszabb távú együttműködési helyzetek kezeléséhez szükségesek (pl. kapcsolatteremtő készség, kapcsolatfenntartó készség, udvariasság, határozottság, kezdeményezőkézség, motiválhatóság, tolerancia, segítőkészség, stb.);

b.) **Kommunikáció:** azok az elemek tartoznak ide, melyek nélkülözhetetlenek a külső és belső partnerekkel összefüggő munkakapcsolatokhoz, illetve szakmai munkafeltételek pontosításához (pl. fogalmazókészség, nyelvhelyesség, tömör fogalmazás készsége, közérthetőség, hatékony kérdés- és megfigyelési készség, stb.).

c.) **Konfliktuskezelés:** ezek az elemek alkalmassá teszik az egyént – a személyek, illetve csoportok között kialakuló – az eltérő vagy ellentétes érdekekből eredő konfliktusok sikeres kezelésére (pl. kompromisszumkézség, konfliktuskerülő készség, rivalizáló készség, konfliktusmegoldó készség, engedékenység).

Módszerkompetenciák

- a.) **Gondolkodás:** a gyakran változó – újszerű, egyedi – feladatok elvégzéséhez szükséges elemek sorolhatók ide (pl. elvont gondolkodás, összefüggések felismerése, ellentmondások felismerése, áttekintő készség, új ismeretek elsajátítása és kipróbálása, ismeretmegőrzés, stb.)
- b.) **Problémamegoldás:** olyan összetevőkből áll, mely lényeges problémák azonosítását, okainak feltárását, sikeres és tervszerű megoldását, a kivitelezés ellenőrzését segítik elő (pl. hibakeresés, problémaelemzés és feltárás, hibaelhárítás, tervezés, értékelés, ellenőrzés stb.);
- c.) **Munkamódszer, munkastílus:** az adott szakképesítéshez jellemzően kötődő, célorientált, praktikus, normakövető és környezettudatos munkavállalói magatartást kiváltó rendszertani, illetve metodikai elemeket öleli fel (pl. rendszerszemléletű gondolkodás, módszeres munkavégzés, gyakorlatias feladatértelmezés, figyelemösszpontosítás, figyelemmegosztás, a környezet tisztán tartása stb.)

A fent említett kompetenciaelemek – jogszabályi keretek között – a szakmai és vizsgakövetelményekben jelennek meg. A szakmai vizsga lényege, hogy a tanulóknak a követelménymoduloknak megfelelő vizsgarészekben kell számot adniuk tudásukról, mégpedig a gyakorlati munkavégzésből vett feladatok alapján. Tehát nem a megtanult ismereteket kérik majd számon, hanem az elsajátított tevékenységeket. A feladatok jellegük alapján lehetnek írásbeliek vagy szóbeliek, gyakorlatiak vagy interaktívak, azaz számítógéppel végezhetőek. Szakképesítést igazoló bizonyítványt az kaphat, aki a szakmai vizsgán teljesítette a szakmai és vizsgakövetelményekben meghatározott valamennyi követelményt. (Az eredményes vizsgálathoz minden vizsgarészből legalább 50%-ot kell teljesíteni a vizsgázónak.) A szakmai modul vagy modulok követelményeinek szakmai vizsgán történő teljesítésével rész-szakképesítés szerezhető. A szakmai vizsga állami vizsga. A szakmai vizsgára bocsátás feltétele a szakmai és vizsgakövetelményekben előírt modulzáró vizsga eredményes letétele.

Jegyzetek

²² Hugyeczné Krnács Katalin Mit kell tudni az Országos Képzési Jegyzékről (OKJ)? című szakdolgozata alapján



6. Függelék

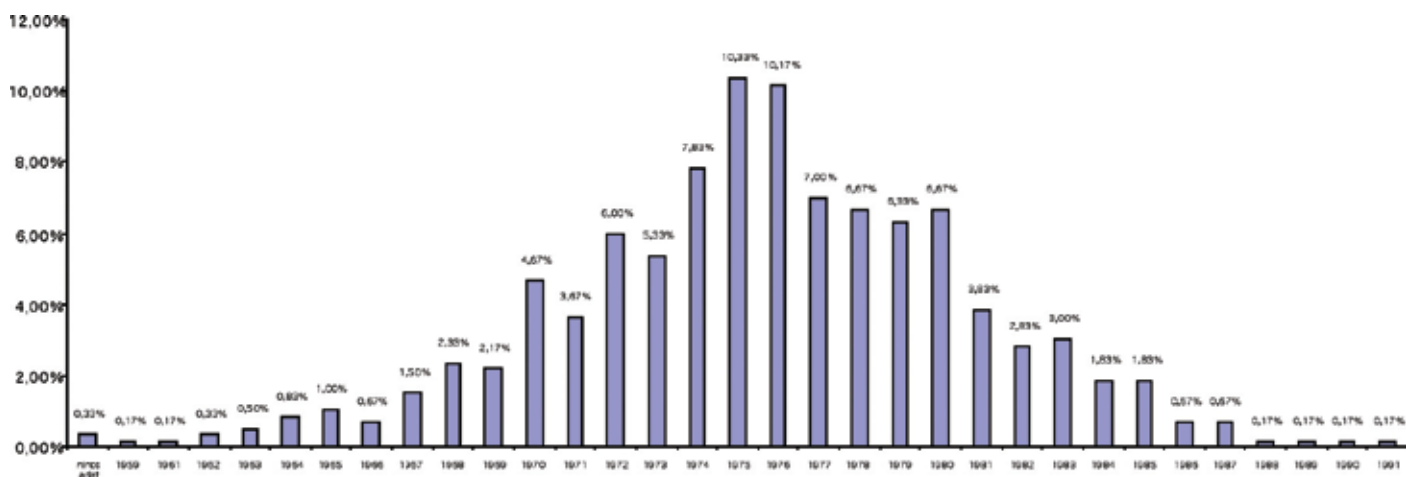
6.1. „Az esély bölcsődéje” szükségletfelmérése: A kisgyermekes anyák helyzete Békés megyében (2006)

Készítette Herczeg Tamás szociológus, BMNE
Részletek

A célcsoport felmérése

A kutatásba bevont nők túlnyomó többsége 1970 és 1981 között született, tehát a 24 és 36 év közötti korosztályhoz tartozik.

Születési éve:



A kérdőívet kitöltők összesen tizenkilenc településen laktak, legnagyobb számban a két Békés megyei középváros, Békéscsaba (170-en) és Gyula (96-an) lakosai. A megye kisvárosai közül Battonyáról 59-en, Békéscsaba-ról 50-en, Mezőhegyesről 49-en, Gyomaendrődről és Mezőberényből 40-en, Csorvásról 30-an, Sarkadról 10-en, Dévaványáról 9-en válaszoltak, Elek-ről és Szeghalomból pedig 1–1 válaszadó vett részt a felmérésben. A községek közül Doboz 20 fővel, Telekgerendás 9, Gerendás, Magyardombegyház, Medgyesegyháza és Okány 1–1 fővel képviseltette magát. Egy válaszadó mezőtúri, hárman nem jelölték be a lakhelyüket.

Állandó lakhelye:

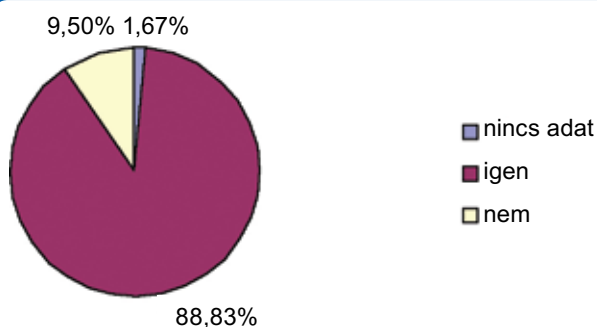
	gyakoriság	százalék	valós százalék	összesítő százalék
Battonya	59	9,8	9,8	9,8
Békés	50	8,3	8,3	18,2
Békéscsaba	170	28,3	28,3	46,5
Csorvás	30	5,0	5,0	51,5
Dévaványa	9	1,5	1,5	53,0
Doboz	20	3,3	3,3	56,3
Elek	1	0,2	0,2	56,5
Gerendás	1	0,2	0,2	56,7
Gyomaendrőd	44	7,3	7,3	64,0
Gyula	96	16,0	16,0	80,0
Magyardombegyház	1	0,2	0,2	80,2

A nők 63%-a férjezett, 27%-a élettársi kapcsolatban él. Az országos statisztikai átlaghoz képest igen kevesen, mindössze három százaléknyan váltak el eddigi életük során. Ez mélyen a magyarországi átlag alatti szám.

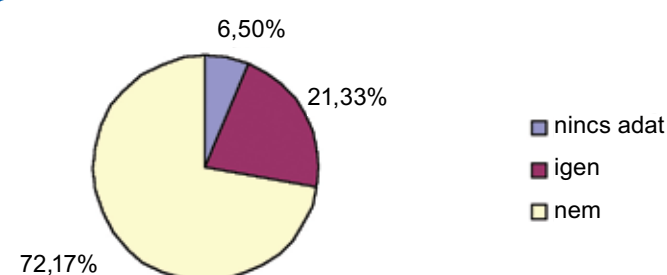
Egészen magas azoknak a száma, akik egy háztartásban élnek a férjükkel vagy élettársukkal. Ugyanígy természetesen a döntő hányad együtt él gyermekével, gyermekeivel. Alacsony azoknak a száma, akik egy háztartásban élnek szüleikkel. Ugyanez a helyzet az férj/élettárs vonatkozásában; tehát nagyon kevesen vannak a felmérés résztvevői között olyanok, akik apósukkal, anyósukkal laknak egy fedél alatt.

A következő diagrammok jelzik, hogy a családi szolidarisztikus háló – amelyben természetesen a férjen/élettárson kívül az együtt élő más családtagok is szerepelnek – igen jól működik, míg az állam által biztosított támogatások, jóléti intézmény nem nyújtanak elegendő biztonságot a családok számára.

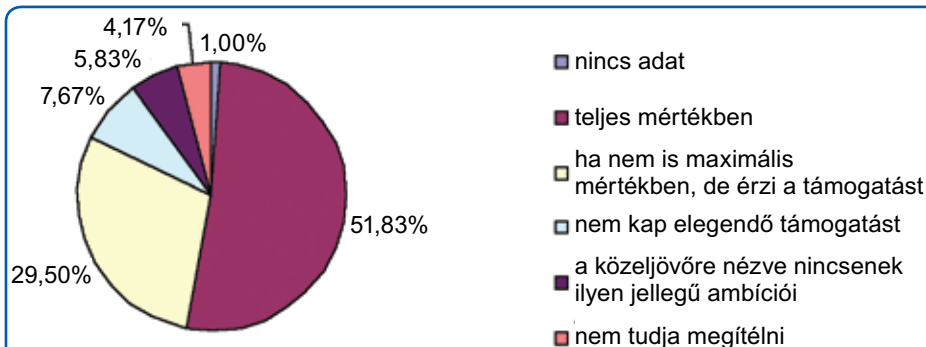
Kap-e elegendő segítséget a gyermekneveléshez a családtól?



Kap-e elegendő segítséget a gyermekneveléshez az államtól?



A család támogatja-e kellő mértékben az Ön személyes ambícióit, akár a munkában, akár a tanulásban?



A felmérés egyértelműen mutatja a nyelvismeret hiányát, ami súlyos képzési hiányosságokra utal:
A következőkben tisztázni kellett, hogy milyen jövőbeni terveik vannak a kisgyermekes anyáknak:

Szeretne további gyermeket vállalni a következő egy-két esztendőben?

válasz	gyakoriság	valós százalék
nincs adat	167	27,8
igen	139	23,2
nem	294	49,0
összes	600	100,0

Szeretne főállásban dolgozni a következő egy-két esztendőben?

válasz	gyakoriság	valós százalék
nincs adat	157	26,2
igen	288	48,0
nem	155	25,8
összes	600	100,0

Vállalkozó szeretne lenni a következő egy-két esztendőben?

válasz	gyakoriság	valós százalék
nincs adat	222	37,0
igen	38	6,3
nem	340	56,7
összes	600	100,0

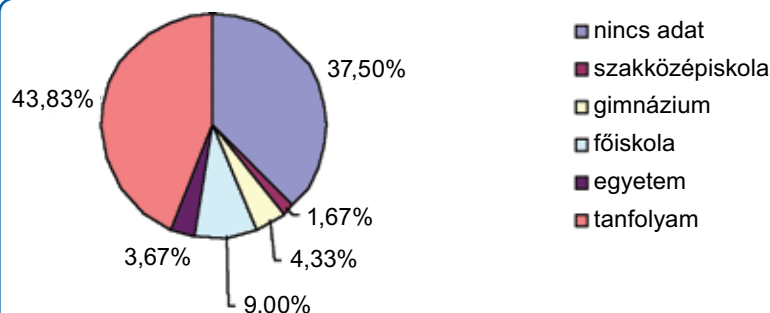
Tovább kíván tanulni a következő egy-két esztendőben?

válasz	gyakoriság	valós százalék
nincs adat	142	23,7
igen	275	45,8
nem	183	30,5
összes	600	100,0

Szeretne továbbtanulni?



Ha szeretne továbbtanulni, mit gondol, milyen oktatási formában kívánja megszerezni ezt a képesítést?



A potenciális tanfolyamra járóknak elsősorban a hétköznapi délelőtti és délutáni időpontok szombat délelőtti is sokaknak jó időpont a képzésen való részvételre, sőt, a hétköznapi délutáni és a szombat délutáni is tíz százalékánál több nő számára megfelelő időpont a tanulásra.

Közel 50%-a a megkérdezetteknek úgy érzi, hogy segítség lenne számára, ha egy személyes tanácsadó, mentor jelen lenne a képzési projekt időtartama alatt. Az adat meglepően magas: a későbbiekben a személyes mentorálás beépült a programba.

A megkérdezettek iskolai végzettsége és a tanulás családi támogatottsága között érzékelhető összefüggés van. Az általános iskolainál nem magasabb végzettségűek érzik legkevésbé a családi támogatását, a szakmunkásképző iskolát végzettek és az érettségizettek nagyobb mértékben érzik maguk mögött a családi segítséget, míg a diplomások szinte kivétel nélkül számíthatnak erre.

Az iskolai végzettség meghatározza a lehetőségeket és sok esetben a szándékokat is. A munka világába való reintegráció azok számára könnyebb, akiknek magasabb az iskolai végzettségük,ők nagyobb arányban tervezik, hogy a következő egy-két évben újra főállású munkahelyük legyen. A maximum alapfokú végzettségűek munkába állási szándéka tíz százalékkal alacsonyabb, mint a diplomásoké.

Növekvő sorrendben a felvételi elbeszélgetésre való felkészítés (136 fő), az önéletrajz összeállításra felkészítő tréning (149 fő), az álláskereső technikák elsajátítása (170 fő), a személyiségfejlesztés (197 fő) és a kommunikációs-készség-fejlesztés (235 fő) érdekli a kérdőívek kitöltőit.

A számítógéppel való foglalkozás sokakat érdekel a megkérdezettek közül, túlnyomórészt természetesen azokat, akik még nem vettek részt ilyen jellegű tanfolyamon, de akadnak olyanok is szép számmal, akik szívesen tanulnák újra a számítógéppel való foglalkozást. Legkevesebben egy irodai programcsomaggal (182-en), legtöbben az internettel (277-en) foglalkoznának.

A következő kérdéskör speciális tudásterületekre fókuszál, olyanokra, amelyeket eddig szinte kizárólag legalább érettségivel rendelkezők sajátítottak el, és ilyen jellegű képzésekre is legfőképp középiskolát, illetve felsőoktatási tanulmányokat végzettek szeretnék járni.

A tantárgyak közül a stratégiai tervezés (93 fő), az üzletterv-készítés (125 fő), a személyzeti menedzsment (134 fő), a vállalkozási jogi ismeretek (142 fő), az adózási (150 fő), a marketing- és piackutatási (179 fő) és a pénzügyi ismeretek (189 fő) számíthatnak érdeklődésre.

A kutatásba bevont nők döntő hányada szükségesnek véli, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás jobban elterjedjen, mert ez nagyobb mértékben biztosítaná az elhelyezkedés lehetőségét. Ez a vélemény alig függ az iskolai végzettségtől, hiszen mindegyik iskolai szint képviselői 71% és 81% között tartják szükségesnek az atipikus foglalkoztatásnak ezt a formáját.

Az érem másik oldala: „Az esély bölcsődéje” projekt során a vállalati/ vállalkozói igények felmérése Békés megyében²³

A kérdőíveket összesen 100 cég töltötte ki, viszonylag egyenletesen képviseltették magukat a mintában a kis, a közepes és a nagy forgalommal bíró cégek, még ha a közepes forgalommal bíróak kissé felül is voltak reprezentálva.

A cégek 80%-a száz százalékosan hazai tulajdonban van, míg 12%-uknak külföldi tulajdonosa van, és mindössze 8% a vegyesvállalatok aránya.

Iparág tekintetében a vizsgált cégek 42%-a feldolgozóipari, 14–14%-uk mezőgazdasági, illetve kereskedelmi, 11%-uk építőipari, míg a maradék 19% egyéb iparágban tevékenykedik.

Abban a tekintetben, hogy milyen irányú képzést tartanak fontosnak a cégek dolgozói számára, ismételten megosztott a kép. 52%-uk semmilyen képzést nem tart hasznosnak, míg 25% szerint szakmai képzésre, 12%-uk szerint számítástechnikai képzésre, 6%-uk szerint gazdasági képzésre, 3%-uk szerint pedig nyelvi képzésre lenne szükség.²⁴

Az új munkaerő nemével kapcsolatos kérdésre 81% válaszolt úgy, hogy nincsenek nemi preferenciái, míg 16% inkább férfiakat, 3% pedig inkább nőket alkalmaz. Közvetlenül gyed, illetve gyes után lévő jelentkezőt a cégek 21%-a nem alkalmazna semmiképpen, míg 79% pozitív választ adott.

Arra a kérdésre, hogy vajon a kisgyermekes nők munkabírása alacsonyabb-e, mint a többi alkalmazotté, a válaszadók 23%-a adott helyeslő választ, 75% tagadót. Amikor az iránt érdeklődtünk, hogy meglátásuk szerint a tipikus munkaadó hogyan gondolkozik, 34% vélte úgy, hogy egy tipikus munkaadó egyetértene a fenti kijelentéssel, míg csak 64% mondott ennek ellent. A megoszlások alapján gyanítható, hogy egyes munkaadók a saját magukra vonatkozó tagadó válaszuk ellenére inkább hajlanak arra, hogy ezt a kijelentést elfogadják.

Arra a kérdésre, hogy vajon a kisgyermekes nők kevésbé megbízhatóak-e, mint a többi alkalmazott, 6% nyilatkozott egyetértően, 92% tagadóan. A tipikus munkaadó tekintetében 18% vélekedett úgy, hogy az egyetértene az adott kijelentéssel, míg 80% nem szerint nem. Mindezek alapján ezen kijelentés kapcsán is élhetünk a gyanúperrel, hogy a munkaadók néha nem bevallott előítéletekkel élnek.

Azon kérdésnél, mely szerint a kisgyermekes nők kevésbé terhelhetőek, mint a többi alkalmazott, a cégek 43%-a választotta az „igen”-t, míg 55% a „nem”-et. A tipikus munkaadóra vonatkozó azonos kérdésre hasonló arányokban válaszoltak, azaz vélhetően e kérdés tekintetében a megkérdezett munkaadók valóban saját véleményüket nyilvánították ki.

Arra a kérdésre, hogy vajon a kisgyermekes nők kevésbé elkötelezettek-e, mint a többi alkalmazott, a válaszadók 8%-a helyeselt, míg 90% tagadó választ adott. A tipikus munkaadóra vonatkozó kérdés esetében 19% helyeslő válasz állt 79% tagadóval szemben, azaz minden bizonnyal itt is nagyobb a kijelentéssel egyetértők aránya, mint ahányan azt valóban bevallják magukról.

Azon kérdés vonatkozásában, hogy a kisgyermekes nők fajlagos költsége vajon magasabb-e, mint a többi alkalmazotté, 26% adott „igen” választ, szemben a 72%-os „nem” választ adókkal. A tipikus munkaadóval kapcsolatos idevonatkozó kérdésnél az „igen” válaszok aránya 39% volt, míg a „nem”-eké 59%. Így itt is úgy tűnik tehát, hogy a munkaadók valós vélekedése nem annyira pozitív, mint azt saját válaszaik mutatják.

Arra a kérdésre, mely szerint a kisgyermekes nők empátikusabbak, így egyes munkakörökre alkalmasabbak, 44% válaszolt egyetértően, míg 54% ezzel ellenkező véleményen volt. A tipikus munka-



adóval kapcsolatos hasonló kérdés esetén 38%-nyi helyeslő válasz állt szemben 60%-nyi tagadóval. Azaz itt is látható a társadalmi elvárásoknak való megfelelésre való törekvés a válaszadók körében.

Azon kérdésre, hogy a kisgyermekes nők vajon jobb munkaszervezők-e, mint a többi alkalmazott, 16% válaszolt helyeslően, míg 82% nem értett egyet a kijelentéssel. A tipikus munkaadóval kapcsolatosan feltett azonos kérdésre lényegében azonos módon válaszoltak, 15% értett egyet a kijelentéssel, míg 83% nem. Azaz ezen kérdés tekintetében a válaszok vélhetően a valós vélekedést tükrözték.

Arra a kérdéssel, hogy vajon a kisgyermekes nők jobb légkört teremtenek-e, mint a többi alkalmazott, 26% értett egyet, szemben a 72%-nyi tagadóval. A tipikus munkaadóra vonatkozó válaszok megoszlása 23% „igen” és 75% „nem” volt, azaz vélhetően ennél a kérdésnél is kissé jobb képet festettek a válaszadók a valóságról.

Arra a kijelentésre, hogy a kisgyermekes nők nagyobb munkabírásúak, mint a többi alkalmazott, 6% adott helyeslő választ, míg 92% nem értett egyet vele. A tipikus munkaadó esetében a válaszok megoszlása 10% „igen” volt a 88% „nem”-mel szemben, azaz úgy tűnik, hogy – érdekes módon – ennél a kérdésnél a válaszadók kissé rosszabb képet festettek magukról, mint amilyen az átlag lehet szerintük.

Végül azon kérdés vonatkozásában, hogy vajon a kisgyermekes nők megbízhatóbbak-e, mint a többi alkalmazott, 14% válaszolt egyetértően, míg 84% nem tartotta igaznak azt. A tipikus munkaadó tekintetében az arányok lényegében azonosak voltak, 13% igen válasz állt 85% nemmel szemben. Azaz ezen kérdésnél ismételtén úgy tűnik, hogy a megkérdezettek a valós vélekedésüket nyilvánították ki.

Az új alkalmazottak képzettségével kapcsolatos elvárás tekintetében a megkérdezett cégek 23%-a általános iskolai, 18% középiskolai, 51% középfokú szakképesítést, 2% felsőfokú szakképesítést vár el; főiskolai végzettségre a felmérésben résztvevő cégek egyike sem tart igényt. Az előnyt jelentő nyelvek között a leggyakrabban az angol nyelv szerepelt (27%), melyet a német nyelv követett (19%). Alapkövetelményként egyedül az angol nyelvet jelölték meg jelentősebb mértékben (a cégek 10%-a tette ezt).

Az előnyt jelentő számítástechnikai ismeretek között 68% a Windowst, 41% a Wordöt, 12% az Excelt, 13% az internetet jelölte meg, míg a PowerPointot senki nem emelte ki külön. Az alapkövetelményként elvárt számítástechnikai ismeretek között 51% a Windowst, 32% a Wordöt, 10% az Excelt, 10% az internetet jelölte meg, míg a PowerPointot senki nem emelte ki külön.

Az üzleti ismeretek közül előnyt jelent a stratégiai tervezésre (5 cég), az üzleti tervezésre (16 cég), a marketingre és a piackutatásra vonatkozó ismeretek (30 cég), a pénzügyi ismeretek (36 cég), a személyzeti menedzsmenttel kapcsolatos ismeretek (9 cég), a jogi ismeretek (17 cég), illetve az adózási ismeretek (24 cég) megléte. Alapkövetelményként a stratégiai tervezésre (6 cég), az üzleti tervezésre (12 cég), a marketingre és a piackutatásra (15 cég), a pénzügyre (27 cég) és a személyzeti menedzsmentre vonatkozó ismeretek (8 cég), a jogi ismeretek (13 cég), illetve az adózási ismeretek (21 cég) szerepelt a válaszok között.

6.2. „NőTámogató Kártya modell” – kérdőíves felmérés elemzése (2005)

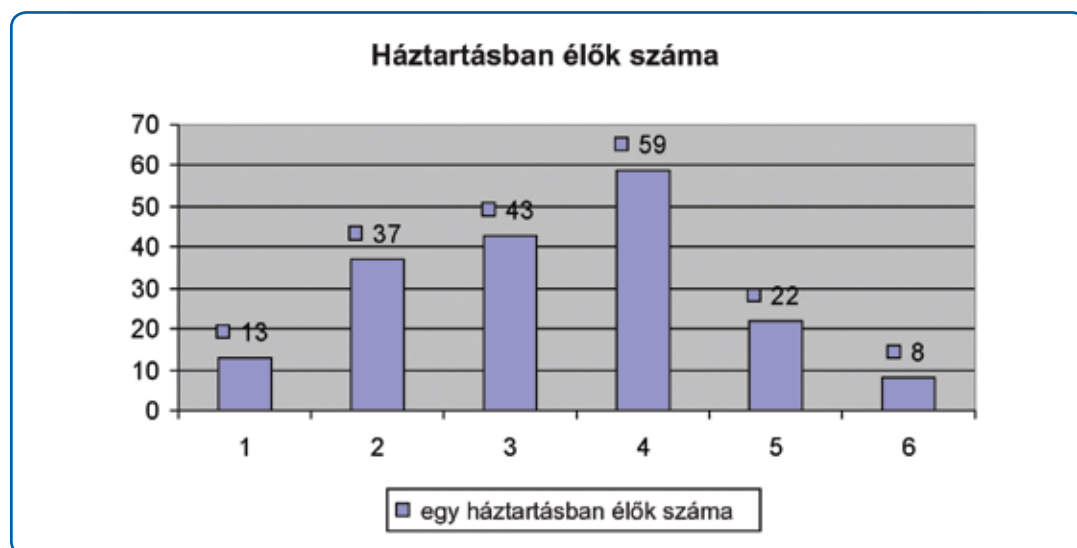
Készítette a West Hungary Humán Szolgáltató Kht.,
Szombathelyen és kistérségében
Részletek

A fenti munkaerő-piaci ill. gazdasági folyamatokat figyelembe véve a West Humán Kht. a megye lakosságából reprezentatív, közel 200 fős mintavétellel a munkahelyi és családi kötelezettségekre fókuszáló felmérést végzett. A kérdőív eredményeként megállapíthatjuk, hogy valóban szükség van az „Otthon Szolgáltató” rendszer kiépítésére, bevezetésére.

A vizsgálat során a KSH statisztikai adatait, a munkaügyi központ szombathelyi kirendeltségének vezetője által rendelkezésünkre bocsátott nyilvános adatokat, illetve az interneten elérhető adatokat, tanulmányokat használtuk fel.

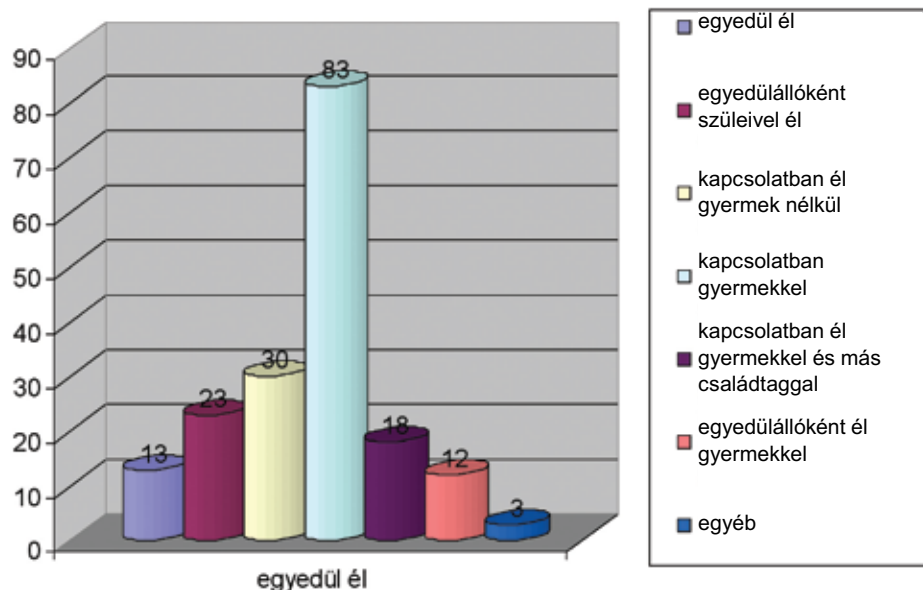
Szombathely és kistérsége munkaerő-piaci helyzetének feltérképezése érdekében a Szombathelyen és környékén működő közigazgatási szervek, vállalkozások, civil szervezetek munkatársaival és vezetőivel történt személyes beszélgetések során, illetve a kérdőíves felmérés segítségével gyűjtöttük a nők háztartási kötelezettségeivel, munkavállalási szándékával és lehetőségeivel kapcsolatos információkat. A kérdőíves felmérésben nem volt célunk a statisztikai és tudományos pontosság elérése. A kérdőívek kitöltése önkéntes, egyéni érdeklődés alapján történt, ami egyben meg is szűrte a célcsoportot. Ez a spontán szűródés azonban önmagában előmozdította azt, hogy a programba bekapcsolódni szándékozó nőkkel, családayakkal az együttműködés elkezdődjön.

A háztartásban élők száma szerinti elemzésnél legjellemzőbb a 4 fős háztartás; magas számban fordulnak elő 2, ill. 3 fős családok is.



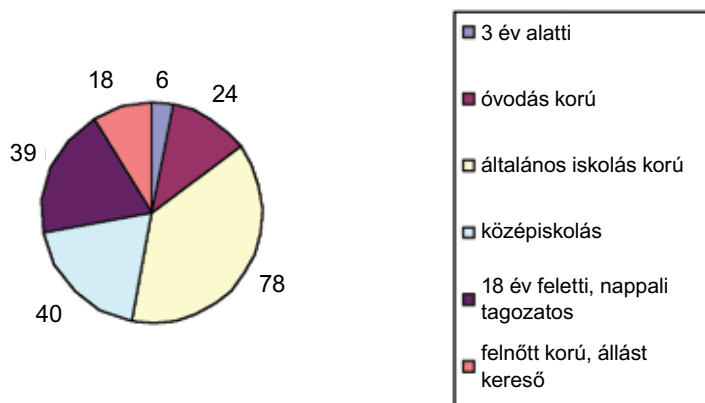
Jellemző – és a háztartásban élők számából is kitűnik – a gyermekeket nevelő családok többsége. Viszonylag nagy számban szerepelnek a megkérdezettek között a gyermeküket egyedül nevelők: ezekben a családokban a legnagyobb a nők leterheltsége, ebből kifolyólag náluk mutatkozik nagyobb igény a szolgáltatásokra, ugyanakkor anyagilag ők engedhetik meg maguknak legkevésbé. azok igénybevételét.

Háztartás összetétele



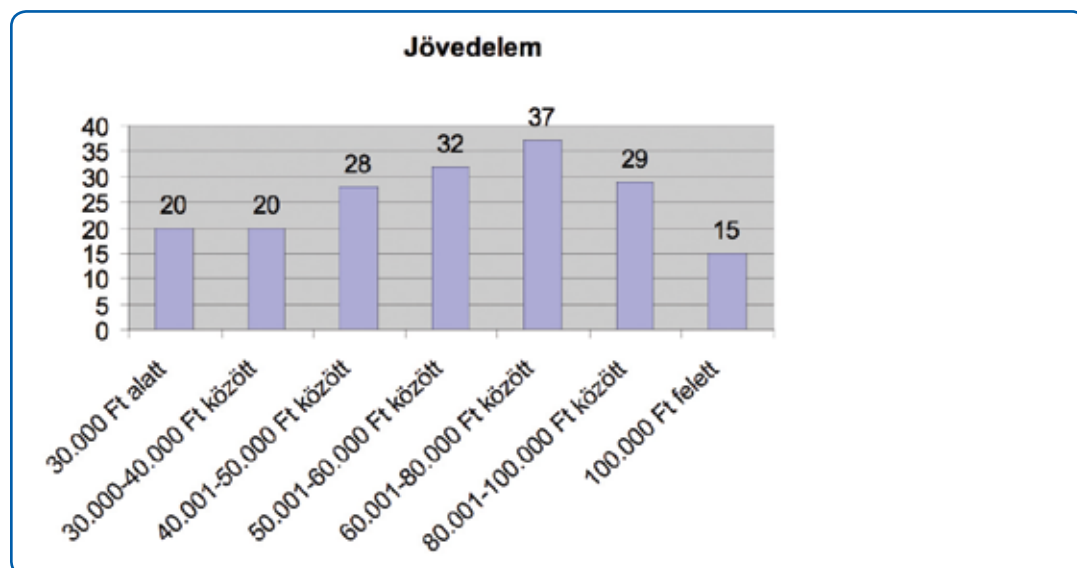
A gyermekek számára visszatérve megállapítható, hogy – főleg a fiatalok – általában egy gyermeket mernek vállalni, a 2 már maximumnak mondható. A megkérdezett családokra vetítve 1,1 az átlag. Ami még inkább megnehezíti a mindennapokat, hogy a családban élő gyermekek közel fele általános iskolás korú, tehát sok időt kell rájuk szánni.

Gyermekek száma

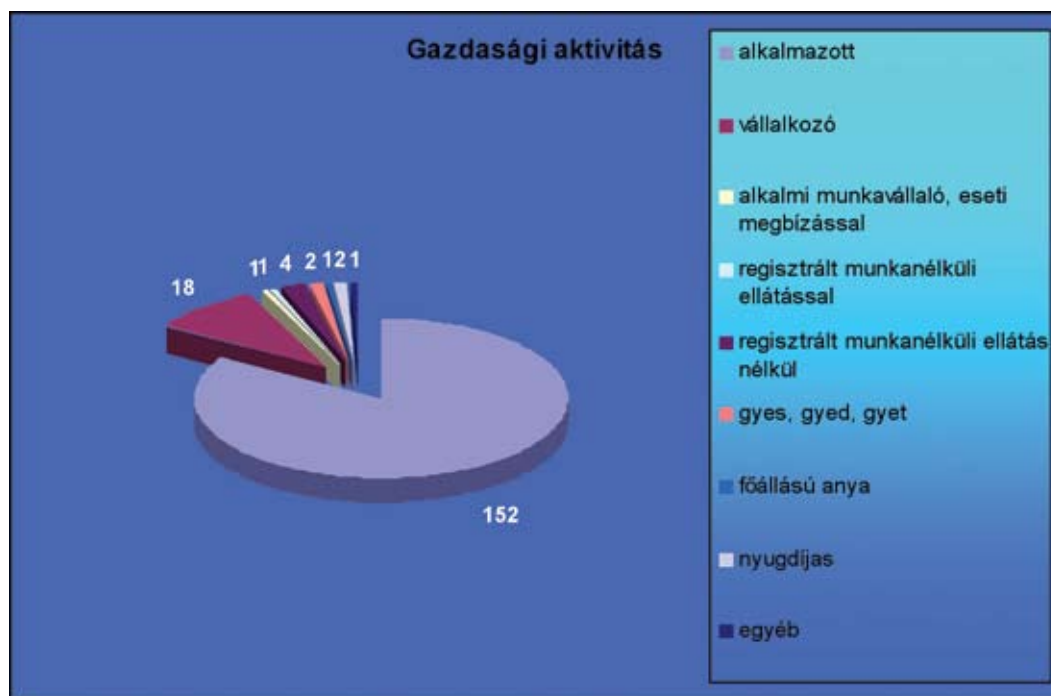


Szombathelyen és környékén egyaránt jellemző a családok anyagi helyzetének nagyfokú differenciáltsága. Bár a régió országos szinten nem számít elmaradottnak, az egyéni különbségek az egyes családok között igen nagyok, a társadalom gazdaságilag nagyon diverz. Mind Szombathelyen, mind pedig a környező falvakban nagy a kevés pénzből élő kisgyermekes családok száma. Jelen vannak azonban a stabil munkával rendelkező értelmiségi családok. Ezek a családok jellemzően kisgyermekeket nevelnek, az apa dolgozik, míg a szintén értelmiségi anya egyelőre gyeseen, gyeden van. Az ő anyagi helyzetük általában igen jó, és kifejezett igényük van bizonyos szolgáltatások igénybevételére. Nagyon fontos megjegyezni, hogy ahhoz, hogy mindkét szülő dolgozni tudjon (még ha különböző mértékben is); elengedhetetlenül fontos a kreatív és támogató családi légkör és a külső segítség.

Ezekben a családokban számos szolgáltatásra merül fel igény, amelyekre fizetőképes keresletként számítanának.

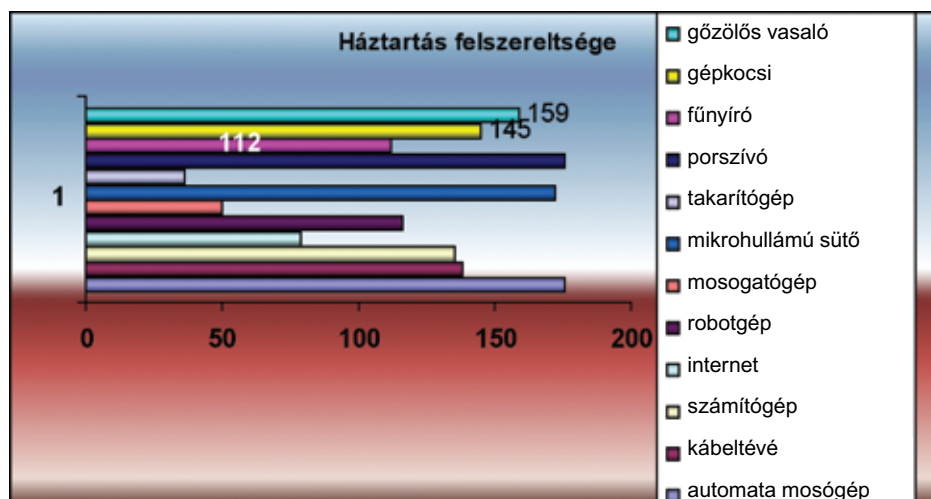


A gazdasági aktivitást elemezve megállapítható, hogy a megkérdezettek 82%-a alkalmazottként dolgozik, nagyon alacsony a vállalkozók aránya. Pedig napjaink egyik meghatározó problémája a munkanélküliség, amely komoly gazdasági és társadalmi feszültségekhez vezethet. Csökkentésének egyik lehetséges eszköze a vállalkozóvá válás elősegítése, amely szerencsés esetben tartós munkahelyeket hozhat létre. A vállalkozások alapítását és a vállalkozóvá válást számos tényező

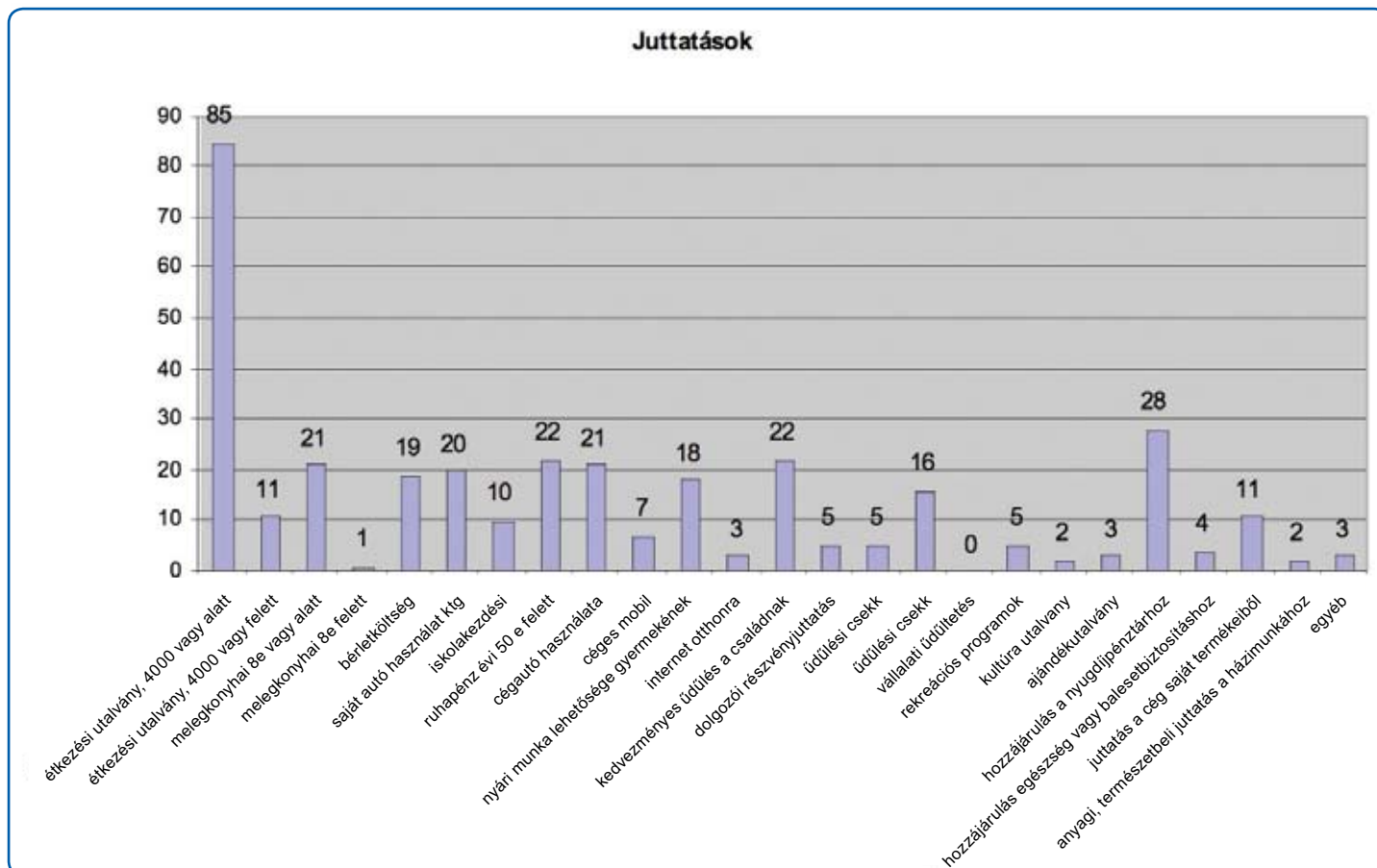


befolyásolja. Meghatározó jelentőségű a vállalkozói identitás kialakulása, a személyes motiváció és a meglévő, illetve tanulható képességek, készségek köre.

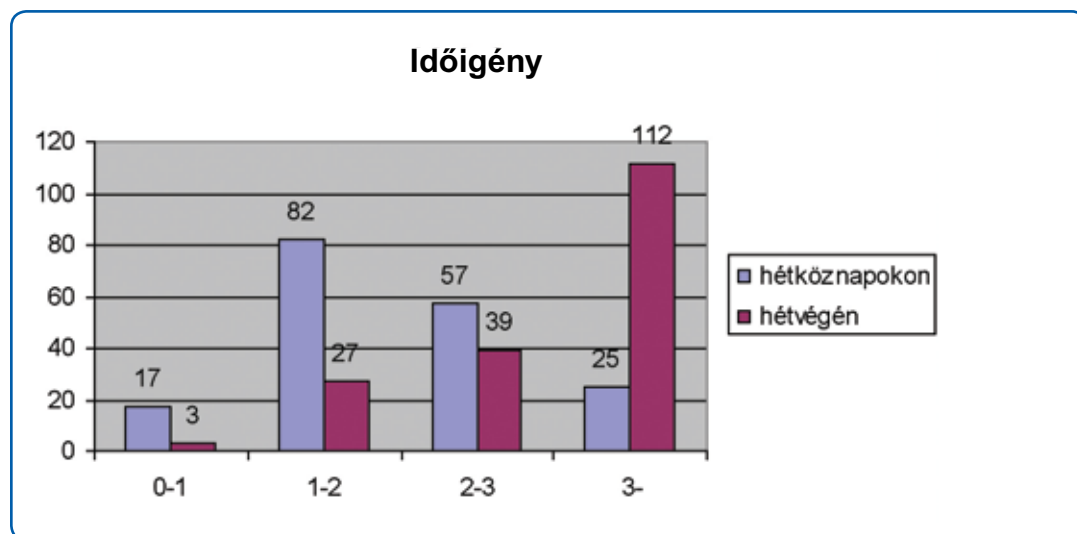
A házimunkát megkönnyítő háztartási gépek, eszközök számát tekintve látható, hogy napjainkban az automata mosógép, a gőzölős vasaló, a porszívó és a mikrohullámú sütő már általánosan elterjedtnek és elérhetőnek számít. A komolyabb eszközök (mosogatógép, takarítógép) meglehetősen összefügg az egy főre jutó jövedelemmel.



Az alkalmazottak magas arányából következően elvárható lenne, hogy többféle juttatásban részesüljenek a megkérdezettek. Sajnos megállapítható, hogy a széleskörű lehetőségek ellenére jellemzően csak az étkezési jeggyel élnek a munkáltatók (a megkérdezetteknek kevesebb, mint a fele, havi 4.000 Ft értékben). Alkalmazottak esetében a munkáltatók kb. 10%-a él a nyugdíjpénztári tagdíj kiegészítésének, a melegkonyhai étkeztetési jegy, a ruhapénz és az iskolakezdési támogatás nyújtásának lehetőségével. Egyre inkább elterjedőben van – főként a vállalkozók körében – a munkáltató által biztosított mobiltelefon. Ez, mint a fenti számokból kitűnik, nagyon-nagyon alacsony arány. Előnyös lenne, ha a munkáltatók figyelembe vennék, hogy a munkabéren kívüli juttatások nagy motivációt jelentenek a munkavállalók számára.

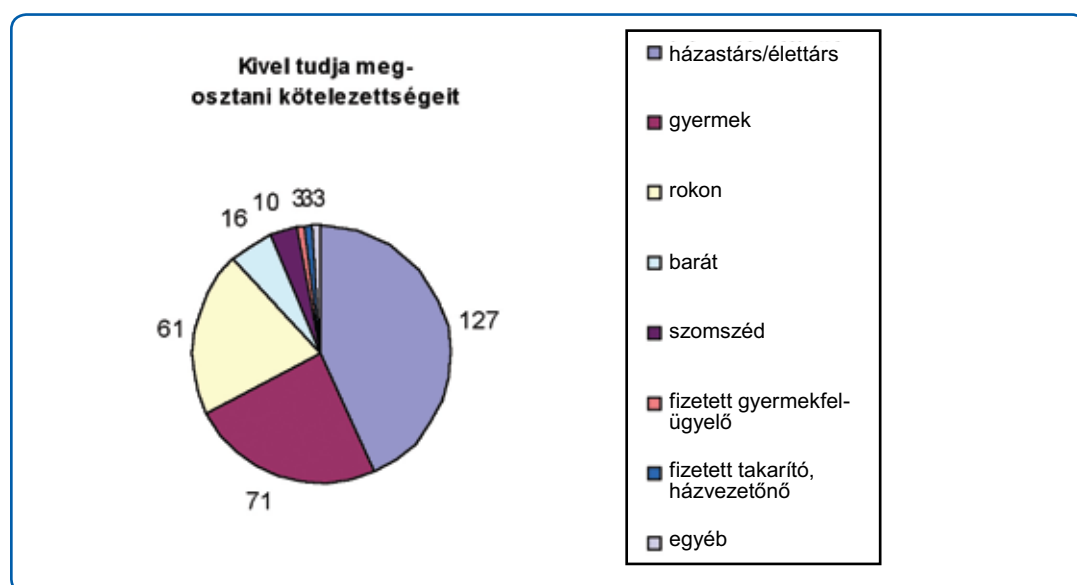


A háztartási munkára fordított idő vizsgálatakor megfigyelhető, hogy jellemzően hétvégére tolódik a munkavégzés, hiszen hétköznapokon a munkahelyi teendők mellett kevés idő (átlagosan 1–2 óra) jut a házi-, illetve ház körüli munkára.



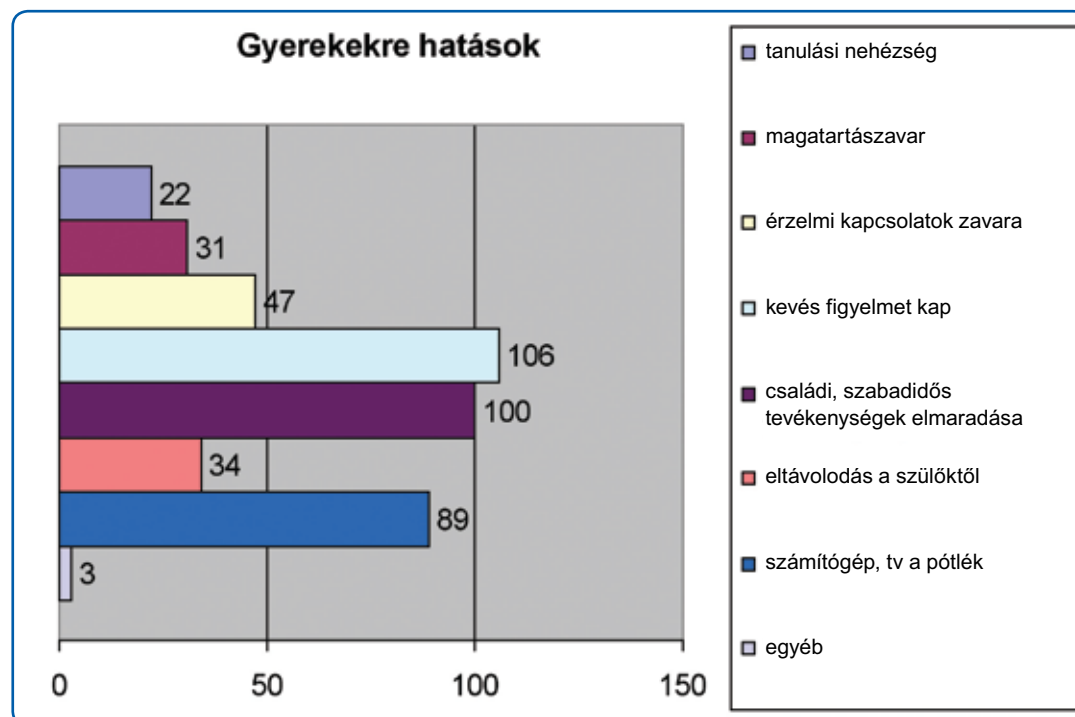
Hétvégén viszont a megkérdezettek több mint fele naponta 3 óránál többet tölt háztartási munka végzésével.

A megkérdezett – jellemzően nők – fele nyilatkozta a kérdőíves megkérdezés során, hogy meg tudja osztani háztartási kötelezettségeit. A férfiak, illetve a gyerekek által is viszonylag gyakran végzett, „kedvelt” tevékenységek pl. a bevásárlás, a ház körüli munkák, a kerti munkák, a barkácsolás.



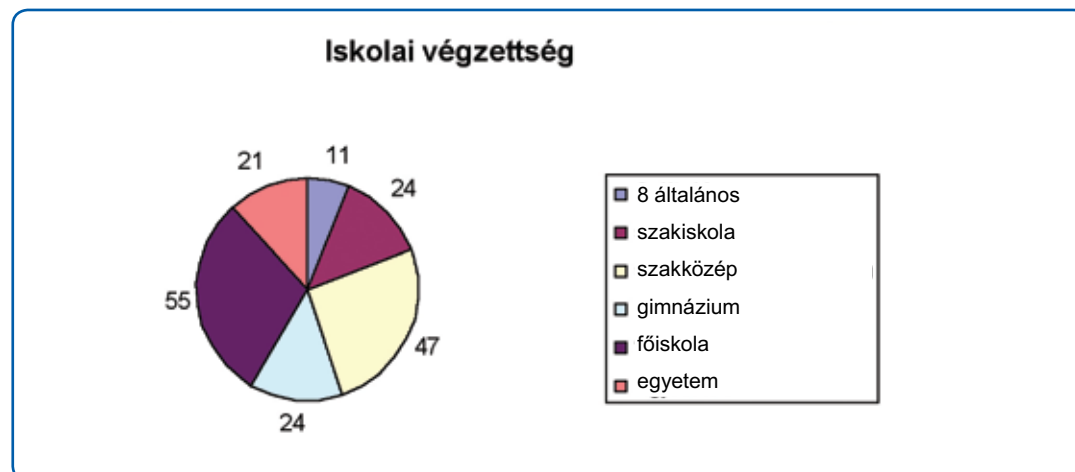
A többes terheket vállaló nők helyzete mellett nem szabad megfeledkezni a túlterhelt szülők mellett felnövő gyerekekről sem. Napjainkban egyre inkább jellemző, hogy nem kapnak elég figyelmet a gyermekek, elkallódnak, az utcán ténferegnek, esetenként felnőttek által gyakran látogatott helyekre (kocsma, játszótér stb.) tévednek. Az ilyen „kulcsos” gyerekek vannak legjobban kitéve a bűnözésnek, az erőszaknak. Ezek megakadályozására, a jelenség visszaszorítására nagyon jó és hasznos eszköz lehet a Győr városában már működő lakótelepi rendőrség. Tagjai folyamatosan járják a lakótelepeket, munkakörükbe beletartozik a gyermekek felügyelete is. Ennek különösen a szünidőben van nagy jelentősége, hiszen nem mindenki tudja több mint 2 hónapon keresztül megoldani a gyerekek elhelyezését. A másik jelentős probléma, hogy a gyerekek között elhalhatnak a társas kapcsolatok, hiszen számítógép, televízió előtt töltik az idejüket. Különösen jelentős és negatív

pszichikai következmény, hogy a családon belül is eltávolodnak egymástól a tagok, nincsenek családi programok, nincs idő egymással törődni. Mindez súlyosabb esetben magatartászavarhoz, illetve tanulási nehézségekhez is vezethet.



Nagyon fontos a megkérdezett személyeknél az iskolai végzettség vizsgálata, hiszen ez nagymértékben befolyásolja a munkaidőt, ezáltal a háztartási kötelezettségekre, illetve a családra jutó időt: az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező nők számára jóformán az egyetlen lehetőség a több műszakos szalagmunka, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők jellemzően napi 8 órában, esetleg kötetlen munkaidőben dolgoznak.

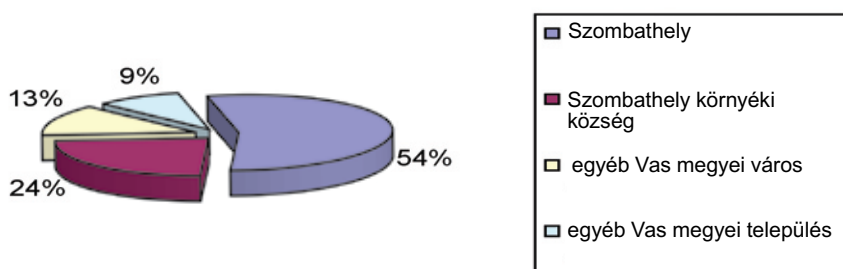
A megkérdezettek több mint fele Szombathelyen lakik. Különösen fontos a településenkénti bontás,



hiszen szociális szempontból az egyes településeket külön kell kezelni. Ennek két oka van: az eltérő fejlettségi és ellátottsági szintek, de még inkább az, hogy a környező települések között a kielégítő tömegközlekedés nem megoldott. A térségen belül az autóbusz-közlekedés nagyjából megoldott azok számára, akik reggel Szombathelyre járnak dolgozni, és délután mennek haza, szintén viszonylagosan megoldott a helyzet a több műszakban dolgozók és a bejáró iskolások számára, de az egyes települések közötti autóbusz-közlekedés szinte teljesen megoldatlan. Különösen érvényes ez akkor, ha térségen belüli, de települések közötti munkaerő-áramlást próbálunk generálni, hiszen nem számíthatunk arra, hogy a programban vagy annak eredményeként munkába álló nőknek saját

autójuk van. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a szociális ellátást csak helyi szinten tudják igénybe venni mindazok, akik nem rendelkeznek autóval.

Az egyes településeken a kisgyerekes családok igényei szempontjából a szociális ellátás közepesnek mondható, óvoda minden második településen található. A magasabb jövedelmű és magasabb igényű családok számára a térítési díj ellenében igénybe vehető bölcsődék, óvodák, gyermekfelügyelő szolgáltatások száma messze az igények alatt van. Az idős emberek, családtagok ápolása és ellátása szintén nem megoldott: sem intézményesen, sem pedig elérhető szolgáltatások szintjén.



Kilátások, lehetőségek

A felmérésben részt vevő nők többségének munkavállalási szándékát nem a karriervágy jellemzi, sokkal inkább a család és a gyerekek boldogulása a céljuk; a munkavállalási szándékaikat a család és a gyerekek érdeke mögé rangsorolják. Mindazonáltal fontosnak tartják azt is, hogy – jellemzően 4 órás állásban – dolgozhassanak, amire viszont általában kevés esélyt látnak. A munkavállalás fő indítéka a belső szükséglet. Szintén fontos motiváló erő a társas kapcsolatok és elfoglaltság iránti igény, valamint az anyagi juttatások. A rangsorban viszonylag hátrébb áll – de még mindig fontos szerepet kap – a szakmai és egyéni fejlődés.

Szükség van egy olyan oktatási, képzési programra, amelyben a 40 év feletti és a kisgyermekes anyák átértékelhetik a munkahelyre, munkakörülményekre vonatkozó elképzeléseiket, hogy meg tudják konkrétan fogalmazni az igényeiket, lehetőségeiket, és hogy megértsék, hogy mik azok a tagadhatatlan előnyeik, melyek speciális helyzetükből fakadnak, és amiből a munkaadók profitálhatnak. (Ilyenek például a kisgyermekes anyák esetében a lojalitás, a megbízható, céltudatos munkavégzés, az otthoni környezet mint munkahely kihasználhatósága, a munkaidőbeli rugalmasság adott esetben, illetve a megbízhatóság, tapasztalat, a higgadság, monotoniatűrés a 40 év felettiiek esetében.)

Amint az a kérdőíves megkérdezésünk eredményeként látszik, szükség van a hozzánk hasonló programokat megvalósító szervezetekre, hiszen a többes terhek nagy nehézséget okoznak a nőknek. Célravezetőbb, hatékonyabb lenne, illetve látványosabb eredményeket hozna a kormány pozitívabb hozzáállása, nagyobb odafigyelése a nőkre.

6.3. Az „Újra eséllyel” projekt hatáselemzése (2007)

Készítette: Magyarországi Női Alapítvány

Részletek

Az „Újra eséllyel” című EQUAL-projekt keretében került sor arra a képzéssorozatra, amelynek tapasztalatait, magával a kezdeményezéssel kapcsolatban felmerülő véleményeket, illetve általában az ápolási szakmával, konkrétan pedig a célcsoport (kisgyermekes dolgozók) helyzetével kapcsolatos elképzeléseket értékeli az alábbi kutatási összefoglaló. A Heim Pál Kórház irányításával, hat budapesti kórház részvételével gyesen lévő vagy onnan visszatérő nővérek/ápolók iratkozhattak be másfél hónapos tanfolyamra, ahol jogi, gazdasági, kommunikációelméleti, informatikai és egyéb témákban hallottak előadásokat; másrészt főnővérek, ápolási igazgatók, osztályvezetők részesültek háromnapos mentori képzésben, mely esetenként külföldi tanulmányúttal egészült ki.

A kutatásban részt vevők általában véve hasznosnak tartották a kezdeményezést, és elégedettek voltak a képzésekkel. Egyesek ugyanakkor felhívták a figyelmet arra, hogy viszonylag kevesen éltek a lehetőséggel. A passzivitást a társadalmi igény alacsony voltának – a munkáltatói és a munkavállalói oldalról egyaránt tapasztalható érdektelenségnek – tudták be, ami egyszersmind a hasonló kezdeményezések hiányát is indokolja.

A kutatás módszere

Vizsgálatunk keretében fókuszcsoportos megbeszéléseket folytattunk, valamint a képzésben részt vett ápolónők körében félig strukturált interjúkat készítettünk. Csoportosan a projektben részt vevő kórházaknál dolgozó ápolási vezetőkkal, főnővérekkel, főápolókkal – összesen 33 személlyel –, egyénileg pedig 11 gyestről visszatérő női dolgozóval beszélgettünk.²⁵

A csoportos beszélgetések két fő kérdésre fókuszáltak: Mi tartja meg az ápolónőket ezen a pályán? Mit tehet ennek érdekében a kórház? A résztvevők fontossági sorrendbe rendezték az (előzetes vizsgálat során feltárt problémák alapján) megadott szempontokat. Kutatásunk egyik legfőbb tanulsága, hogy a döntéseik indoklása nyomán kialakuló vita többnyire részletkérdések körül zajlott; a helyzetértékelésben, az ápolási szakmával kapcsolatos nézetekben és a kórházak felelősségének tekintetében alapvető egyetértés alakult ki nemcsak egy-egy csoporton belül, hanem a csoportok közötti összehasonlításban is.

A problémafeltáró vizsgálat nyomán megfogalmazódott kiinduló feltevésünk az volt, hogy az ápolási szakmával kapcsolatban a munkaidő-beosztás és az anyagi/társadalmi megbecsültség jelenti a két forrásproblémát. Az előbbi témakör valóban központi helyet foglalt el a viták során; a fizetésben is kifejeződő presztízs kérdését ugyanakkor kevésbé feszegették, illetve nem látták megoldhatónak.

Ebből azonban nem következik, hogy ez ne volna jelentős szempont: ha úgy tettük fel a kérdést, hogy optimális esetben mi volna a teendő, az anyagi feltételek javítása gyakran az első helyre került.

A sorrend megállapítását másfelől az is befolyásolta, hogy milyen megközelítésben – (saját) életvezetési vagy (intézményes) munkaszervezési kérdésként –, illetve kinek a szemszögéből (női vagy férfi alkalmazott nézőpontjából) került rá sor. Az objektívnek látszó problémákat tehát nagymértékben árnyalja, sőt viszonylagossá teszi a munkahelyi pozíció és a nemi hovatartozás. Következésképpen a (kizárólag anyákkal készült) egyéni interjúkban jobban dominált a szakmai előmenetel és az anyagiak szempontja.

A munkaerő stabilitása

Az általános ápolóhiány és a szakképesítés újfajta követelményei olyan, konfliktusokkal terhelt helyzetet eredményeznek, amely veszélyezteti a munkahelyi légkör épségét. Ilyen típusú problémák elsősorban a diplomás ápolók elfogadottságával kapcsolatban jelentkeznek.

(...)Úgy tűnik (...), hogy a szakképzett, középiskolai végzettséggel rendelkező munkaerő hiánya miatt a diplomás ápolóknak a közvetlen munkatársaikkal, főnökeikkel is könnyen megromolhat a viszonya: általános az a vélemény, mely szerint nem képesek pótolni a betegágy mellett dolgozó, alapellátást biztosító munkaerőt, holott erre volna a legnagyobb szükség (...) Egyértelmű, hogy ebben a helyzetben különös jelentőséget kap a munkaerő megtartásának igénye. Ennek feltétele egy komplex viszonyrendszer megfelelő kezelése: a dolgozó és az intézmény, a munkatársak egymás közötti, valamint az ápolók és a betegek közötti kapcsolat minél zökkenőmentesebbé tétele. (..)

Gyermekgondozási szabadságon lévőek visszavonzása

A szakképzett egészségügyi dolgozók már terhesen betegállományba kerülnek. Ritka az olyan eset, amikor csökkent munkaidőben, pl. hétvégi ügyeletesként visszajárnak dolgozni. Rendszerint tehát jóval hosszabb ideig maradnak távol a munkahelytől, mint az átlag. Ezalatt kiesnek a gyakorlatból, eltávolodnak a közösségtől, legfőképp pedig átrendeződik az élethelyzetük: anyagi és időgondok miatt sokan lemorzsolódnak, azaz nem térnek már vissza a munkahelyükre.

Meglátásunk szerint ehhez képest – a krónikus ápolóhiány dacára – a kórházak keveset tesznek a megtartásukért. Mintha abban bíznának, hogy úgyis kénytelen az illető visszajönni, nincsen más választása. Valóban ez lehet a magyarázata annak, hogy – bár sok dolgozót elveszítene – mégis működőképes marad a rendszer anélkül, hogy a kapcsolattartás, a reintegráció és a kisgyermekes dolgozók számára kialakítandó megfelelő munkafeltételek problémája megnyugtatóan rendeződne. Így, bár a munkaszervezetnek szüksége van a gyesről visszatérőkre, ezért számítanak is rájuk, a megoldatlan kérdések miatt kifejezetten terhet jelentenek a közvetlen környezetük számára.

A visszavonzás mértéke attól is függ, hogy milyen az osztály közössége, a dolgozók közössége, mert ahol túl sok a gyesről visszajött, abból baj lesz, mert egyszerre van influenzajárvány, egyszerre zárnak be az ovik, és nem előnyös a munka szempontjából, ha egyszerre vannak, akik, mondjuk, öt éves gyerekekkel rendelkeznek.

A légkört is megmérgezi egy idő után. Miért mindig az ő gyereke beteg, lehet, hogy nagyon jól dolgozik egyébként, de... ha negyed éven belül többször előfordul, akkor jön a hiszti, hogy miért mindig nekem kell bejönni.

Bár a munkahelyre való visszailleszkedés – a válaszok tükrében – nem látszik különösebb gondnak szakmai szempontból, a gyesről visszatérők fokozott stressznek vannak kitéve: a korábbinál ugyanis sokkal súlyosabban esik náluk latba az időbeosztás kérdése.

Az időbeosztás kedvezőbbé tétele

Az időbeosztás kérdését válaszadóink mindenekelőtt az adott munkarenddel, az ellátás jellegével hozták összefüggésbe, vagyis úgy tartották, nemigen tehet semmit az intézmény a tekintetben, hogy fokozottabban figyelembe vegye az alkalmazottak egyéni szempontjait, illetve a többeket (elsősorban a kisgyermekeseket) érintő jellegzetes problémákat. Ugyanakkor azt is nyilvánvalóvá tették, hogy a jelenlegi helyzetet rendkívül megsínylik a dolgozók. Aki nem tudja, vagy nem akarja elhagyni a munkahelyét, annak a családi élete megy tönkre.

Gyakorlatilag az egészségügyi válásoknak a nyolcvan százaléka abból ered, hogy nem tudja összeegyeztetni a munkáját a családdal. Nem mindenkinek van közvetlenül segítsége.

Beszélgetőpartnereink azt is kiemelték, hogy az időbeosztás tekintetében különböző érdekek, szempontok feszülnek egymásnak: a tizenkét órás műszakot a dolgozók általában jobban kedvelik, mert így jobban ki tudják használni a szabadidejüket. Kisgyermek mellett persze erre már kevésbé van lehetőség, de még az ilyen anyák körében is gyakori a hosszú (főként éjszakai) műszak iránti igény.



A betegek, a munkatársak és a közvetlen főnök szempontjából azonban a nyolcórás munkaidő a megfélelőbb, mert ez biztosítja az ellátás folyamatosságát, és azt, hogy az illető képes legyen követni a rábízott betegek sorsát.

Családi viszonyok figyelembevétele

A jelenlegi viszonyok között sokkal relevánsabbnak látszik a családi viszonyok figyelembevétele, hiszen ez könnyebben értelmezhető a közvetlen főnökök feladataként, és nem feltétlenül igényel szabályozott, intézményes módszereket. Válaszadóink egyhangúlag állították is, hogy a kórház egyáltalán nem felelős ilyen értelemben a dolgozókért. Sőt, a munkáltató kivülállása, be nem avatkozása időnként pozitív értékelést kapott, mégpedig az osztályok viszonylagos függetlenségének zálogaként.

Csak a vezetőn múlik, a saját osztályán, ezt nem a kórház oldja meg. Attól is függ, hogy az adott osztályon milyen a munkahelyi légkör, milyen a munkarend, hányan vagyunk.

A munkáltatónak nem (feladata a családi viszonyok figyelembevétele). A közvetlen vezető feladatai ezek a dolgok. Adhat a munkáltató bizonyos kedvezményeket. Hogy felvehetsz x részállásost. Vagy mondhatja, hogy nem veszünk fel részállásost, oldd meg... én lehetek akármilyen jószívű, akkor hiába jön akárki, hogy részállást keresek, ha nem lehet.

Ez nem a kórház vezetése, ők csak szabad kezet adnak. Mi döntünk, hogy hogy legyen.

Ilyen formán az osztályos vezetés – személy szerint a főnővér – kötelessége, hogy a kisgyermekesek, idősebb hozzátartozójukat ápolók, mellékállással rendelkezők stb. igényeit figyelembe vegye, és egyeztesse a többi munkatárs érdekeivel. Előírások, garanciák helyett a személyes tulajdonságok, munkatársi kapcsolatok dominálnak – és, persze, az otthoni feladatmegosztás mikéntje.

A főnővér megpróbál minden kérést figyelembe venni.

Ez csak akkor működik, ha az egész osztály elfogadja, hogy valaki állandóan éjszakázni akar.

Sokan állandó éjszakázást kérnek, mert akkor otthon van a férj, egymással beosztják.

Én állandóan éjszakázom, a férjem 24–48-ba jár, és amikor 48-ba, ugye, a szabadnapja az a 48 óra, én akkor jövök éjszakára dolgozni, és nappal otthon vagyok vele. Mert nappal jár a férjem még másodállásba, úgyhogy így dolgozunk *(gyesről visszatért ápolónő)*.

Kapcsolattartás, reintegráció

A gyeseen lévőekkel való módszeres kapcsolattartás gyakorlatilag nem valósult meg a kutatás során vizsgált munkahelyeken, egyéb intézményes megoldások híján pedig a munka-újrafelvétel gondolai az érintettre és annak közvetlen főnökére hárulnak. A távollét időszaka mindkét fél számára bizonytalansággal jár, hiszen – noha az ápolóhiány és a törvényes garanciák folytán az állás megmarad – korántsem biztos, hogy az illető képes is lesz oda visszatérni: közbeavatkozhat az időhiány, az anyagi körülmények, esetleg újonnan nyíló lehetőségek.

A kórház csak annyit tehet, hogy segít, amikor visszajön az illető.

Náluk nagy probléma a kiesés, nemcsak azért, mert 2-3 gyerekkel sokat vannak otthon, hanem terhesen sem dolgozhatnak, ezért akár 7 év is kimaradhat, és aki annyi ideig otthon van, az nem tudja felmérni, hogy ezalatt elmegy felette az élet.

Az biztos, hogy nagy stressz-helyzet, amikor három év... én négy év kihagyás után jöttem vissza. Igazából elkezdni nehéz... Mindenképpen segítség, ha van valaki, aki kicsit visszarángat a munkába.

Nem okozott gondot... Ismertem a kolléganőket, úgyhogy ez nem okozott semmi problémát... De mondjuk ez a munkaterületen is múlik. Ha odakerültem volna vissza a koraszülöttszótályra, ahonnan elmentem gyesre, ott valamilyen szinten okozott volna gondot, mert azért ott új gépek vannak, új infúziós pumpák, inkubátorok... sok minden lecserélődött az alatt az 5 év alatt.

Továbbképzések

Feltételezhetnénk, hogy a munkahelyről való kiesés problémái nagymértékben enyhíthetők volnának a gyes időszaka alatti továbbképzések biztosításával. Ezzel szemben azt tapasztaltuk, hogy (egy kivétellel) a kórházakban szervezett fókuszcsoporthoz megbeszélésen nem tulajdonítottak különösebb jelentőséget a szakmai lemaradás behozatalának – annak ellenére, hogy a lemaradás tényét mindig egyik beszélgetésen leszögezték, mint orvosolandó problémát. Az ápolónők körében ezzel szemben erőteljes volt a szakmai lépéstartás igénye, és már csak ezért is lelkesedtek az EQUAL-projekt nyújtotta lehetőség iránt – noha, mint sokan hangsúlyozták, nem kaptak megfelelő előzetes tájékoztatást ahhoz, hogy tudják, mire számítsanak.

(Nem tudtam róla) semmit. A pontok miatt jelentkeztem... Én azt hittem, hogy – már bocsánat, de –, hogy tök unalmas, sablonos továbbképzés, de szerintem nagyon jól megcsinálták.

Bevált (az EQUAL-tanfolyam), de én több szakmai dolgot vártam tőle. Mert az, hogy munkaügyet meg ilyeneket tanultunk, jó, de én inkább gyógyszerekről szerettem volna többet tudni, vagy ha valami új dolog történt *(gyesen lévő ápolónő)*.

Az EQUAL-projekt keretében zajló – gyesen lévő és gyesről visszatérő ápolónőknek szóló – képzéssel kapcsolatos kedvező tapasztalatokkal együtt az ilyen jellegű kezdeményezés jelentőségének megítélése tehát változó volt: a pozitív visszajelzésektől függetlenül a képzés biztosításának szempontja a fókuszcsoporthoz által összeállított ranglistán az utolsó vagy az utolsóelőtti helyre került. Ápolónő-interjúalanyainktól pedig azt az információt kaptuk, hogy gyes alatt eleve nem szokták beiskolázni őket.

Ha hat évig nem volt itt, azalatt sok minden megváltozott.

Fontos – mint vezető mondom –, hogy az otthon levő nem éli meg, amíg vissza nem jött, hogy új gyógyszerek vannak, új protokollok, újfajta dokumentáció. Ő otthon nem szembesül ezzel.

Mindenképpen hasznos és hatékony ez a program, mert három évig távol vannak, és azalatt új technikák vannak, új szabályok, törvények lépnek életbe, és mindenképpen hasznos, hogy felfrissítik a tudásukat.

Ez alapvető, mert enélkül nem képes a munkavégzésre.

Ennek az ellentmondásnak egyik oka megint csak a nővérhoányban keresendő: mivel elsősorban a betegágy melletti munkaerőre van szükség, a szaktudás, a szakmai lépéstartás szempontja gyakran elhanyagolhatónak tűnik. A másik fő magyarázat, amellyel találkozunk, az volt, hogy szakirányú képzés nélkül is áthidalható a kezdeti nehéz időszak a munkatársak és a visszatérőt segítő főnővér/mentor segítségével. Így a reintegráció problémája mindjárt relatívvá vált: a többség szerint igen gyorsan, pár hét, hónap alatt képes valaki visszatérni a normális kerékvágásba, a beilleszkedés nehézségei pedig kifejezetten kedvezően hatnak az egyéni teljesítőképességre.

Szerintem (a szakmai lépéstartás) kevésbé fontos, mert amikor visszajön, újra megtanulja a gyógyszereket, meg hogy kinek mi a hisztije.



...A napi munkában elsajátítja. ... Az, hogy hogyan kell egy betegágyat áthúzni, egy beteget megfürdetni, az nem változik tíz év alatt sem.

Meg a kollegák segítenek, mindenki tudja, amikor visszajön, a szakmai részben kap segítséget.

6-7 év kihagyás sem olyan nagy tragédia, mert egy-két hónap alatt behozza, és még szorgalmasabb is. Mikor visszajön, szembesül azzal, hogy lemaradt, akkor sokkal aktívabb lesz, és kéri, hogy írásban is kapja meg, hogy milyen feladatok vannak ... igényesek lesznek.

Megoszlottak a vélemények a tekintetben, hogy vajon a munkavállalónak / gyesről visszatérőnek érdekében és módjában áll-e a különféle képzéseken való részvétel, és ha igen, miért igényli. A fókuszcsoportokban a szakmai érdeklődés, lépéstartás szempontja ismét háttérbe került mint magyarázó érv. Inkább a juttatások (időkedvezmény, béremelés) és a státuszemelkedés szerepe kapott hangsúlyt – azzal együtt, hogy a képzések általi előmenetel lehetőségét gyakorlatilag kizárták. Mindjárt érzékelhetővé vált az is, hogy ami előnyös az alkalmazottnak, nem biztos, hogy kedvező az intézmény számára.

Nem hiszem, hogy az vonzerő, hogy a gyes alatt tanulni.

A gyesen lévő ápolónők nem nagyon kapnak erre lehetőséget. Nem tudnak róla, nincs információjuk, hogy elmehet, mondjuk, erre a tanfolyamra, erre az előadásra, és erre kapna pontot. Ebből ők kimaradnak. Inkább akkor pótolják, amikor visszajönnek munkába, akkor mennek ilyen tanfolyamokra.

Nemcsak, hogy kimozdul az ember, mondjuk én jövő-s-menős vagyok, de van, akinek ez nagyon számít. Meg még pontot is kap érte az ember. Mert hogy itthon vagyunk, nem tudunk pontot szerezni. És elég sok új ismeretet szereztünk. *(gyesen lévő ápolónő)*

Egy okos gyeses a szülési alatt nekimegy a diplomának. És mire meglesz a két gyerek, meglesz a diploma, és akkor már nem biztos, hogy ide jön vissza. Akkor már a diplomájával elmegy ide-oda.

Sajnos az intézmény nem kíván szerződést kötni, mert ... a felsőfokú képzés azt jelenti, hogy 8 hónap szakmai gyakorlata van, tehát ... ha elengedem tanulni, csak 4 hónapot lesz, és akkor ki fog dolgozni?

Maguk az érintettek – tehát az ápolónők – viszont (a kreditpontoszerzés szükségessége mellett) kiemelték a szakmai felkészültség jelentőségét, és igényelték a saját területükön való továbbképzést. Az EQUAL-projekt keretében zajló képzés ez utóbbi szempontot nem tudta kielégíteni, de így is érdekesnek és fontosnak tartották a betegjogi, kommunikációelméleti stb. előadásokat, és jószérivel mindegyik általunk megkérdezett résztvevő rendkívül hasznosnak tartotta az elsajátított számítógépes ismereteket. Az ápolónők a továbbtanulás akadályait mindenekelőtt a képzések költség- és időigényességében látták.

Gyermekfelügyelet

Tudvalévő, hogy egy-két évtizeddel ezelőttig több helyütt működtek munkahelyi bölcsődék, óvodák, nyári táborok. Bezárásukat gazdasági okokra szokták visszavezetni — ám felmerül a kérdés: volna-e rájuk egyáltalán igény? Válaszadóink véleménye, hozzáállása igen eltérő volt e tekintetben. Többek szerint nagyon is szükség volna ilyen típusú szolgáltatásra, és a kórház is csak nyerne vele. A rangsorban azonban mindenképp hátra került a munkahely biztosította gyermekfelügyelet ügye. Az ellenérvek között az intézmény korlátozott erőforrásain túl az a feltételezés volt meghatározó, hogy úgyszólván képtelenség volna a dolgozók napi ritmusához igazítani az ilyen gyermekintézmények

nyitva tartását. A létező megoldások még mindig kielégítőbbek, hangoztatták beszélgetőpartnereink. A kórházak jellegzetes munkarendjének megfelelő huszonnégy órás ügyelet ötletét ugyanakkor mint valami elérhetetlen, ideális megoldást üdvözték.

Szerintem jó lenne, ha lenne bölcsőde, akkor nem kéne nyolcvanhat helyre menni a szülőnek.

Nem tudunk ilyesmit kivenni, mást se tudunk.

De én még erre áldoznék is, hogy amikor éppen az iskola zárva van, amikor én dolgozom, itt vigyáznának rá.

Ez a folyamatos ügyelet Magyarországon szerintem még ötletszerűen sem merült fel, azt gondolom, ez nagyon ideális lenne.

Közösségi élet

Az intézményes megoldások megvitatásakor visszaigazolódott a helyzetértékelési feladat egyik fő konklúziója: a jó munkahelyi légkör megteremtése gyakorlatilag minden egyéb – többnyire elérhetetlennek vélt – célnál fontosabb. Ennek vannak alárendelve az elvileg más, specifikusabb cél szolgáltatába is állítható eszközök, mint amilyen a képzések biztosítása, illetve sokszor ez helyettesíti az olyan, alapvető szükségletek kielégítését, mint a módszeres kapcsolattartás, a családbarát munkaformák vagy a családi viszonyok figyelembevétele iránti igény.

Az – amúgy nemigen jellemző – gyes alatti képzések, a szervezett tudományos ülések tehát szakmai szempontok helyett (hiszen nem kizárólag a szakterülettel kapcsolatos információk átadása az értelmük) a pályatársakkal való kapcsolattartást, az egyéni érdeklődés ébrentartását, a jó közérzetet, és mindezen keresztül a közösségbe történő majdani visszatérést támogatják. A közösség egybentartásának, a kellemes légkör kialakításának, és ezáltal az intézményes identitás megerősítésének célját szolgálják továbbá a klubdelutánok, a naptári ünnepek, a közös kirándulások és az alkalmi összejövetelek. Az is kiderült a beszélgetések során, hogy ezek sikerét, hatékonyságát különbözőképpen látják a vezetőség és a beosztottak.

Nem szakadnak el az otthon levők, hiszen együtt kirándulunk, mozi, színház, karácsony. De a szakmából teljesen kikerülnek.

Az ember itt dolgozik 10 évet. És volt, mondjuk, aki nyugdíjba ment közben, és nem szóltak, hogy ilyen ünnepség van, vagy akármilyen. Ez mondjuk elég rosszul esett. Akivel még tartottam a kapcsolatot, gyesen levő kollegákkal, azoknak is rosszul esett *(gyesen lévő ápolónő)*.

Igen, én általában folyamatosan szoktam tartani a kórházzal a kapcsolatot. Hát nem havi rendszerességgel, mert ott se érnek arra rá, hogy énvelem beszélgessenek, de azért próbáltam tartani a kapcsolatot. Meg néhanapján ők is velem, de visszafelé nehezebben megy a dolog, mint nekem velük *(gyesen lévő ápolónő)*.

A kórházi vezetőkkel készült interjúk elemzése

Interjúalanyaink szinte mindegyike az ápolói szakma általános problémái között első helyen – egymással összefüggésben – az egészségügy, és ezen belül a szakképzett egészségügyi dolgozók anyagi és társadalmi megbecsülésének hiányát említette.

Az ápolónőnek Magyarországon nincs sem erkölcsi, sem anyagi megbecsülése... Állandóan negatívumok jelennek meg róla a sajtóban... *(főigazgató)*.



A berről nem lehet beszélni – de hát ez az első. A második pedig a társadalmi elismertség. Amikor valaki otthon ellátja az édesanyját vagy a nagymamáját (és egy évig a beteg családi környezetben, tényleg emberi módon van ellátva) akkor piederasztálra állítja a család azt az egy-két embert... Amikor az ápolónőről van szó, aki tízet-húszat lát el, és valami egészen rendkívüli fizikai és szellemi terhet visel, azt nem értékeljük úgy. ... Az ápolószemélyzet szinte alárendelt szereplő ebben az ellátásban, és ezt nagyon nehezen tudja a fiatalabb korosztály elfogadni... Az a fajta apáca-mentalitás nem létezik már. És nem is gondolom, hogy ezen a szinten kellene szenvednünk... *(ápolási igazgató).*

...ez a súlyosan alulfinanszírozott, nagyon elhanyagolt egészségügyi szféra garantáltan árokba menne, ha nincs jó kapcsolat az orvos és az ápolók között... Itt ma a nővér és az orvos és az egyéb kiszolgáló személyzet a hátán cipeli az egészségügy összes súlyát és nehézségeit... *(főigazgató).*

Nagyon komoly szerepet játszik az anyagi kérdés... Amíg egy sima érettséggel vagy anélkül egy maszek bútorboltban egy 18 éves gyerek 120 ezer nettó alatt be se teszi a lábát, addig itt egy nővér 120 bruttót kap, a felét viszi haza *(főigazgató).*

A hiány oka sokrétű. Elsősorban az egészségügyi szakma presztízse – bár ez nem egészen igaz, a hivatások között elfogadott. Ennek a szakmának még mindig megvan a hitele, még mindig szép ebben részt venni. A bérezésben sajnos visszacsúszunk, a legutolsó adatok szerint megint a nemzetgazdaság utolsó ágazata lettünk... *(munkaügyi vezető).*

Az anyagi megbecsülés hiánya olyan evidencia, amely meghatározza a kutatásban érintett kérdéskör egészét. Ennek ellenére sem tekinthetünk el a további tényezők vizsgálatától, hiszen mint eredményeinkből kiderül, az anyagi elismerés hiánya mellett, illetve annak ellenére is, működnek olyan mechanizmusok, amelyek meghatározó szerepet játszanak abban, hogy megmaradnak-e a pályán az ápolói hivatást választó nők gyermekszülés után is.

A munkaerő szakmán belüli elvándorlásának kérdése egyértelmű következménye az alacsony ápolónői fizetésnek, hiszen a külföldön próbálkozó, de pályán maradó ápolónők feltehetően Magyarországon is a szakmában maradnának, ha ezzel magasabb életszínvonalat tudnának biztosítani maguknak és családjuknak. Ugyanez a motiváció vezérli a Magyarországtól keletebbre hazánkba áramló munkaerőt is, akiknek az itthoni keresetek jelentenek előrelépést. Bár mára a külföldi munkaerő beáramlását minden kórház tényként fogadta el, annak megítélése különböző az egyes intézményekben.

Nagyon jól megfizetik a határon túl az orvosokat és a nővéreket. ... Tíz-tizennégyeszeres béreket adnak, ezzel nem lehet konkurálni. Ha valaki ma Magyarországon ragaszkodik ehhez a szakmához, de valamilyen oknál fogva a családja nem tudja támogatni ebben a tevékenységben a pálya elején, akkor majdnem arra van kényszerítve, hogy elhagyja az országot... *(főigazgató).*

Jelen pillanatban nekem minimális üres állásom van nővérek vonatkozásában. De ennek az oka az, hogy Romániából, Erdélyből jönnek az erdélyi magyarok, a szlovákiai magyarok, vannak ukrán magyarjaim... Közel száz ilyen munkavállalót foglalkoztatunk *(munkaügyi vezető).*

Rengeteg külföldi állampolgárságú, magyar anyanyelvű munkatársam van, Romániából, Szlovákiából, Szerbiából, ukránoktól. Mi voltunk az a kórház, amelyik sok évvel ezelőtt kivonultunk Romániába, körülnéztünk, hogy mit tudnak, mit tanulnak, mivel foglalkoznak ott... *(ápolási igazgató).*

Ápolás mint női munka?

Az ápolói hivatást zömmel nők töltik be. Minden megkeresett kórházban dolgoznak férfiak is ápolói munkakörben, de számarányuk eltörpül a nők mellett, és jelenlétük a legalacsonyabb képzettségi szinten, jobbra átmenetileg jellemző. Kevés az ápolói képesítésű, a pályán hosszú távra elhelyezkedő férfi a szakmában. A kérdés, hogy milyen érvek, okok sorolhatók fel a munka női jellege mellett. A megkérdezettek egy része az ápolás tradícióit hozza fel egyetlen okként, de nem látja indokoltnak a mai arányokat.

Az ápolás tradicionálisan női feladat, ez természetes. De nagyon átalakult a szakma, a modern ápolás eszközös munka, szerkezetek vannak, monitorok, gyógyító eszközök tömegei, ami technika is. Mindig voltak olyan területek, amelyek Nyugaton is elférfiásodtak, mondjuk a röntgenasszisztens, a CT-operátor, az férfias jellegű. Nemcsak azért, mert technika, hanem mert jobban fizetik *(főigazgató)*.

Több megkérdezettünk is – a létező tradíciók mellett – kifejezetten bizonyos női személyiségjegyekben látják a magyarázatát annak, hogy ezt a hivatást nők választják.

Az ápolás tipikusan női tevékenység... kedvességet, nőiességet igénylő valami... Az anyaszerep is más, mint az apaszerep. Hát ugyanúgy a nővérekedés, a nővérség is. Attól egy nő lehet katonásan fegyelmezt és fegyelmet követelő, hogy a lelke, az női lélek, és a beteghez úgy közelít ... *(főigazgató)*.

A nővérszerepet igazán egy nő tudja ellátni, aki gyermeket nevel. Tehát érzéseket tud átadni, akár metakommunikációval, akár más formában, és a betegnek erre szüksége van. ... úgy érzem, hogy a konfliktuskezelő képességük is jobb a férfiaknál... a férfiak sokszor izomból, erőből próbálnak meg dolgokat megoldani, már mentalitásukból eredően, a nők inkább a konfliktus feloldására törek-szenek *(főigazgató)*.

Nekem az ápolás tipikusan női tevékenységnek tűnik. Valahogy így rögzült az én lelkemben... azzal együtt, hogy természetesen már bőven keveredik, tehát nemcsak nőkről szól *(főigazgató)*.

Azt gondolom, a nőnek a lelki alkata és a nőiessége sokkal közelebb viszi őket az ápoláshoz, ennek minden szubjektív és objektív tartozékával, mint a férfiakat *(főigazgató)*.

Az ápoláshoz kell szakértelem, de maga az ápolás valahol mégiscsak egy emberről való gondoskodást, segítségnyújtást jelent. A férfiakban is megvan ez, de inkább a nőkre jellemző... *(munkaügyi vezető)*.

Az ápolói hivatás elsősorban női feladat, női hivatás, olyan érzéknek kell hozzá lenni... akár az anyaságból, akár a gyerekkorból kell kinőni ennek... Ezzel együtt sok férfi ápoló munkatársam van – vezető ápoló is... Mindig azt gondoltam, hogy a testi közelség, az intimitás, ami a beteg és közöttünk van, az olyan mély és annyira szoros, két személyre tartozó, hogy esetleg nem örül a páciens, ha egy férfinak kell kitárulkoznia.. *(ápolási igazgató)*.

Pályaelhagyás gyermekvállalás miatt

A szülést, a korai gyermeknevelési időszakot követően az ápolók nehézségei tehát összetetté válnak, és az elvándorlást, a pályaelhagyást már nem csupán a szakma alacsony anyagi megbecsülése motiválja, mint a pályakezdők esetében, hanem a folyamatos munkaidő is a pályán maradás gátjává válhat.



Ha iskola után elhelyezkednek a nővérek, és utána elmennek szülni, akkor, ha utána vissza is jönnek, de a családdal nem összeegyeztethető, akkor inkább itthagyják a pályát (*munkaügyi vezető*).

Amikor visszajönnek a nők, elsősorban saját magukkal kell dűlőre jutni, mert otthon voltak 2-3 évig, jól elvoltak a saját környezetükben, nagyon jó érzés, amikor az ember a kicsi babájával van otthon. Ez a viszony megszűnik, amikor visszajön dolgozni, és ehhez jön még természetesen, hogy egy műszakban szeretnének dolgozni. Ezért nagyon sokan el is hagyják a pályát (*ápolási igazgató*).

Így jól megfigyelhető, hogy a kórházi vezetők számára – éppen az ápolói munka és családi feladatok összeegyeztetésének nehézségei miatt – a 40 fölötti korosztály a leginkább favorizált csoport.

Van a nagyon fiatal, aki kinjában lett nővér, és nincs végzettsége, beesett, mert nem vették fel már sehova, és mindig kell segédápoló... az bejön, és minden nap az interneten csüng ahelyett, hogy dolgozna, mert nézi, hova lehetne elmenni dolgozni... És megy oda, amit először lát, hogy három fillérrel több, vagy kisminkelik... A másik az a generáció, aki 30 feletti már, aki szintén a fluktuálódásnak az alanya... ha gyereke van, esetleg elvált, ott marad szerencsétlen a gyerekekkel, és érzi, hogy nem tudja eltartani, megpróbál belevágni valamibe, és ha szerencséje van, jobban megy neki... Az idős, az ott marad, mert a közalkalmazotti (vélt vagy valós) előnyöket már meg akarja tartani (*főigazgató*).

Én a negyvenen felüli gyakorlottat jobb munkaerőnek látom, az már végigment egy hosszabb perióduson, elment szülni, és visszajött. Nyilván az a legjobb munkaerő, akinek már van hosszú munkatapasztalata, túl van a gyerek-dolgokon, és visszajön. Ott nincs fluktuáció gyakorlatilag (*főigazgató*).

Egy negyvenéves nő, aki a családtervezésen már túl van, azzal már fixen lehet számolni (*főigazgató*).

Szerintem a 40 körüli kollégák tudnak a legjobban dolgozni, akiknek már nem olyan pici a gyerekük, nem a gyermekintézmények nyitva tartásától függ a munkaidejük... Olyan korlát nincs, hogy emiatt nem alkalmazunk munkaerőt, mert pici gyereke van, vagy nem volt még gyese. Örülünk, ha szakképzett munkaerő jelentkezik (*munkaügyi vezető*).

A negyvenes korosztály a legjobb szerintem, mert ott már szakmai tapasztalat van, a családi élet is rendezett (*munkaügyi vezető*).

Interjúalanyaink közül többen is megjegyezték, hogy a munkavállalóra nehezedő teher, a munka és a család összeegyeztetésének nehézségei és az alacsony életszínvonal a családi életre mindenképpen kedvezőtlenül hat, ezzel magyarázzák, hogy a nővérek között nagyon sok a gyermekét egyedül nevelő, elvált anya.

Nem véletlen, hogy a munkatársak nagyon nagy része elvált, és egyedül neveli a gyermekét (*ápolási igazgató*).

Egy gyermektelen nővérnek vagy orvosnak egyértelműen magasabb a szabadsága. Tehát jobban alkalmazható... Aki egyedül van, az bevállalja a karácsonyt, aki családós, az együtt bontja az ajándékokat a gyerekekkel a karácsonyfa alatt... Sok egyedülálló, gyermekét egyedül nevelő nővér van, ami még hatványozottabban jelent gondot (*főigazgató*).

Családi feladatok miatti kiesés a gyakorlatból

Válaszolóink többsége szerint a gyermekvállalás miatti, esetenként több évig tartó távolmaradás nemcsak a munkaerő pótlása miatt jelent nehézséget, hanem a munkába visszatérni kívánó egészségügyi sze-

mélyzet – más és más módon az orvosnők és ápolónők esetében – szakmai szempontból is hátrányba kerül, és többletfeladatokat ró a kórházi vezetésre.

Az ápolónők feltehetőleg tovább maradnak otthon, mert az ő bérkülönbségük nem akkora nagy ... Az orvosok esetében sokkal nagyobb a különbség. De mindkettőnek kiesést okoz. Egy év távollét egy orvosnál már jelentős kimaradás. Főleg, ha három évig otthon marad valaki, vagy hatig, az majdnem olyan, mintha előlről kezdené a szakmát *(főigazgató)*.

Nincsenek igazán motiválva, hogy a viszonylag alacsony fizetés mellett visszajöjjenek. ... Viszont a szakmai időbeli kiesés már veszélyt jelent, hivatalosan is úgy tartják, hogy három-hat éven belül elavul a tudás, amit szereztek... Az új technikák, új gyógyítási módszerek, amik bevezetésre kerültek, sokkal gyorsabban amortizálódnak. Már egy hat éves kiesés is nagyon nehezen pótolható orvosi vonatkozásban, egy 6 éves kiesésnél már nagyjából újra kell kezdeni a tanulást. .. Két-három éves kiesést már nem lehet pótolni, akkor már csak felügyelet mellett lehet visszailleszteni, hat éves kiesés után meg már lényegében újra kell kezdeni *(főigazgató)*.

Én nem látom alapvető problémának a visszailleszkedést... aki jön, másnap beáll és dolgozik *(főigazgató)*.

Intézményi megoldások, javaslatok a kisgyermekes ápolónők visszaillesztésére

a) A munkaidő beosztásának alternatív formái

Miközben azzal minden válaszolónk tisztában volt, hogy a napi 24 órában végzendő, folyamatos munkaidő jelenti a családos ápolónők számára a legfőbb problémát, idáig meglehetősen kevés olyan intézményes megoldással találkozhattunk, amely a munkaidő beosztásának alternatív formáira épült. Elképzelések, javaslatok már vannak, de a megvalósítás különböző okok miatt még várat magára.

Ha lenne kereslet a pálya iránt... ha több jelentkező lenne, mint a betölthető álláshelyek száma, akkor lehetne elkezdni játszani... lehetne beszélni arról, hogy jó, van tíz helyem, akkor én 15 nővért alkalmazok, öt nővért főállásban, másik tízet meg félállásban, és csúsztatva léptetem be őket. Hiszen a nővérek igénybevétele nem permanens, hanem bizonyos ciklicitás van benne. ... Nyilvánvalóan többletmunkaerőt kell koncentrálni arra az időszakra, amikor többletmunka van, és le kell ejteni a létszámot, amikor viszonylag csendes időszak következik És akkor, akik családban vannak, sokkal könnyebben meg tudnák oldani... *(főigazgató)*

Szerencsére van egy nővéralapítványunk, ki tudunk tekinteni emiatt a nemzetközi területekre is, és az ember próbálja hazahozni azokat a technikákat, megoldásokat, amiket kint lát. Én azt mondtam, hogy akkor leszek igazából elégedett, ha azokat a munkaszervezéseket, apró-cseprő dolgokat átvehetnénk, amik megkönnyítik a munkatársaknak az életét, és segítik, hogy megfeleljen, mint anya, feleség, munkaerő... nem mindig a pénz a lényeg *(ápolási igazgató)*.

Legnehezebb az éjszakai műszak... ez egy elég kegyetlen időszak, hiszen biológiailag sem úgy működik az ember... Én láttam, hogy nagyon sok helyen – elsősorban a nyugat-európai országokban – egy mobil nővérszolgáltatás működik intézetben belül, és meghatározott – tehát a kritikus időpontban, mondjuk éjfél és három óra közötti – időszakban egy-egy órára tehermentesíti a műszakban lévő nővéreket. Akkor ott egy kijelölt pihenőhelyiségbe, teakonyhába, vagy egy kis kávézóba el tud vonulni az illető, felrakja a lábát, behunyja a szemét... bármit csinál, vagy kimegy és sétál, de kikapcsolódik abból a 12 órából, amit ő éjszakai műszakban végez. Ez rendkívüli lehetőség lenne... *(ápolási igazgató)*

b) Speciális szolgáltatások és juttatások

Bár az alacsony fizetések és a folyamatos munkaidő, a többműszakos beosztás játszanak leginkább szerepet a szülés utáni pályaelhagyásban, nem elhanyagolható annak a kérdése sem, hogy milyen, a kötelezőn kívüli egyéb szolgáltatásokkal és juttatásokkal igyekszik a kórház megkönnyíteni a munkavállaló helyzetét, illetve kialakítani benne a kórház iránti kötődést. Minden kórház másképp próbálkozik e téren, bár a továbbképzések, az egyedi igényekre történő odafigyelés mindenhol jellemző. Eltérő azonban az, hogy milyen szolgáltatásokat tartanak fontosnak, és azokat csak speciális csoportoknak vagy mindenkinek nyújtják-e. Így többször megfogalmazódott a munkahelyi óvoda, bölcsőde, nyári tábor igénye is.

Ha lenne sok gyerek, akkor szívem szerint visszaállítanám a munkahelyi bölcsődéket-óvodákat *(főigazgató)*.

Amiben tudunk segíteni, az a lakás, a munkáltatói kölcsön, ha a dolgozónk lakást akar vásárolni, ahhoz tudunk hozzájárulni... *(munkaügyi vezető)*.

Az ápolónők képzésének segítése, a továbbtanulás, magasabb képesítés szorgalmazása több interjúban megfogalmazódott. A gyesen lévő munkavállalóval való kapcsolattartás egyik formája éppen a szakmai fejlődés számontartása és megkövetelése.

Az egészségügyben nem lehet elavult képzés, olyan képzési rendszer van már évek óta, mind az orvosi, mind az ápolási területen, hogy folyamatos képzést igényel, hogy mindenki megtartsa a szakképzettségét. Ez kötelező a gyesen lévőknek is. Attól, hogy gyesen van – ezzel kicsit nem értek egyet, hogy a gyesen levők szakmailag le vannak maradva, mert ez nem igaz –, a gyas alatt is kell járniuk kongresszusokra, szakmai képzésre, és nem tudom, más kórházban igaz-e, de nálunk nagyon sokan szereznek szakképzettséget gyas alatt szakdolgozói területen is, könnyebben tudnak tanulni, mint munka mellett *(munkaügyi vezető)*.

c) Konfliktuskezelés, tréningek

A mikroszintű, vagyis az interperszonális kapcsolatokban rejlő nehézségeket is többségükben felismerték és tudatosították interjúalanyaink. A munkavállalóknak nyújtott speciális szolgáltatások egy köre is éppen ezeknek a problémáknak a leküzdésére irányul, a különböző tréningek a dolgozók önismeretét, konfliktuskezelési készségének javulását, illetve a toleranciaszint növelését célozzák meg.

Rendszeresen vannak olyan kommunikációs tréningek a főnővéreknek is, de néha az egész társulatnak, amelyek kifejezetten segítséget adnak ahhoz, hogy ne elpirulva, sírva menjen ki az orvosi szobából vagy a nővérszobából, vagy a folyosóra, vagy ha netalán a beteg előtt történik ilyen konfliktus... Ezek a tréningeken nagyon erőteljes segítséget kapnak *(ápolási igazgató)*.

Ami most újítás lesz nálunk: tervbe vettem, hogy csinálunk munkaelégedettségvizsgálatot, de ezek személyes beszélgetéseken alapulnának. A kulcsemberek nyilvántartása, akiken áll vagy bukik ... ezeket kommunikációs tréningre küldjük. ... Volt már kommunikációs tréningem, nővéreknek, orvosoknak, és volt orvos-beteg, orvos-nővér, beteg-nővér kapcsolatról szó, és arról, hogy hogyan kell a hozzátartozókkal kommunikálni... *(munkaügyi vezető)*.

Jegyzetek

²³ A kérdőíves felmérés eredményét Sebestyén Géza értékelte.

²⁴ Egyes válaszadók több területet is megjelöltek.

²⁵ Az írásban az interjúidézetekeket dőlt betűvel szedtük; az egyéni interjúknál zárójelben feltüntettük az interjúalany helyzetét (gyesen lévő vagy gyesről visszatért ápolónő), a fókuszcsoporthoz elhangzott kijelentéseknél nem alkalmaztunk semmilyen külön jelzést.



7. Bibliográfia

Magyar nyelvű szakirodalom

Antalovits Miklós: *Továbbképzési modell kidolgozása vállalati oktatók tanári kompetenciáinak fejlesztésére. Kutatási zárótanulmány.* Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 14./

Barta Tamás: *Felnőttképzésben oktató szakemberek kompetenciáinak meghatározása.* Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 18./

Brunszvik Teréz: Nőképzés és nőnevelés. In Orosz Lajos szerk.: *A magyar nőnevelés úttörői.* Tankönyvkiadó, Budapest, 1962., 230–236. o.

Csoma Gyula: *Andragógiai szemelvények. Bevezetés a felnőttképzés tanulmányozásába.* Nyitott Könyv, Budapest, 2005.

Dávid János: *Munkaerő-piaci igények és a szakképzési rendszer közelítése.* Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 11./

Együtt járható utak az EU-ba. (Szerk. Fedor László – Molnár Ferenc.) Észak-magyarországi Regionális Munkaerőfejlesztési és Átképző Központ, Miskolc, 2003.

Az e-learning a felnőttoktatásban és -képzésben. (Szerk. Harangi László – Kelner Gitta.) Magyar Pedagógiai Társaság, Budapest, 2003.

Az élethosszig tartó tanulás: Lifelong Learning. (Összeáll. Csernyák Mariann Natália – Janák Katalin – Zaláné Olbrich Anikó.) KSH, Budapest, 2004.

Fehér Katalin: Leánynevelésünk és a felvilágosodás kori magyar sajtó. Magyar Könyvszemle, 115. évf. 1999. 2. szám. 231–241. o.
<http://epa.oszk.hu/00000/00021/00021/0005-171.html>

Feketéné Szakos Éva: *A felnőttek tanulása és oktatása – új felfogásban. A konstruktivizmus alkalmazási lehetőségei a mai hazai andragógiában.* Akadémiai K., Budapest, 2002.

Felnőttképzés az Európai Unióban. Kézikönyv az élethosszig tartó tanulásról, 2. (Szerk. Sz. Tóth János.) Magyar Népfőiskolai Társaság, Budapest, 2004.

A felnőttképzés jogszabályai, támogatási rendszere. (Szerk. Várad László.) Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2004.

Felnőttképzési Almanach, 2005. Akkreditált felnőttképzési intézmények és programok. (Szerk. Zsuffa Ákos.) FISZ Egyesület, Budapest, 2005.

Felnőttképzésünk a munkaerőpiac tükrében. Előadások, korreferátumok, riportok, fotók. Suliszervíz Oktatási és Szakértői Iroda, Debrecen, 2005.

Galauner Lujza: Egységes középfokú leányiskola. Magyar Paedagogia, 1894, 3. 175–184. o.

A gyermekkor története. Szöveggyűjtemény. (Szerk. Pukánszky Béla.) Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 1998.



Halmos Csaba: *A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra. Kutatási zárótanulmány.* Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. / Felnőttképzési kutatási füzetek, 3./

Henczi Lajos: *Felnőttképzési menedzsment. Elmélet és gyakorlat.* Perfekt, Budapest, 2005.

Kálmán Anikó: *Andragógiai interdiszciplináris kutatómódszertan.* (2. kiad.) OKKER Okt. Kft., Budapest, 2005.

Kálmán Anikó: *A felnőttoktatásban és -képzésben alkalmazható kompetenciaelvű módszerek és azok alkalmazhatósága. Kutatási zárótanulmány.* Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. / Felnőttképzési kutatási füzetek 13./

Kerékgyártó Elek: Leányaink neveléséről és oktatásáról. *Magyar Paedagogia*, 1895 4. 11–30. o.

Koltai Dénes: *Felmérés a hazai akkreditált felnőttképzési szervezetek működéséről.* Országos regionális elemzés. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. / Felnőttképzési kutatási füzetek, 21./

Koltai Dénes: *Felmérés a hazai felnőttképzési szervezetek akkreditált programjainak helyzetéről.* Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. / Felnőttképzési kutatási füzetek, 20./

Köpeczi Bócz Tamás: *Kutatás a felnőttoktatás és -képzés nemzetközi cél- és feladatrendszerének változásáról a korszerű piacgazdaság, illetve a tanuló társadalom fejlődésének tükrében.* Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. / Felnőttképzési kutatási füzetek, 7./

Kraiciné Szokoly Mária: *Felnőttképzési módszertár.* Új Mandátum K., Budapest, 2004.

Maróti Andor: *Tanulmányok és előadások a felnőttek képzéséről.* Nyitott Könyv, Budapest, 2005.

Médiaismeretek és felnőttoktatás. (Szerk. Kiss Judit – Monostori Anikó.) Országos Köznevelési Intézet, Budapest, 2005.

Medián – Szénay Márta: *Az idegennyelv-ismeret.* Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. / Felnőttképzési kutatási füzetek, 19./

Molnár Aladár: *A nőképzés hazánkban és a Budapesti Állami Felsőbb Leányiskola.* Tettey Nándor és társulata, Budapest, 1876.

Munka és tanulás. Új utak keresése és új módszerek alkalmazása a hátrányos helyzetű felnőttek tanulásának elősegítéséhez. (Szerk.: Mayer József) Országos Köznevelési Intézet, Budapest, 2005. / Foglalkoztatásba ágyazott képzés, 1./

Nagy Péter Tibor: *A középfokú nőoktatás huszadik századi történetéhez.* Iskolakultúra, 2003. 3. sz. 3–14. o.

Orosz Lajos: *A magyar nőnevelés úttörői.* Tankönyvkiadó, Budapest, 1962.

Öry Mária: *Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon.* Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. / Felnőttképzési kutatási füzetek, 2./

Papp Péter: *A felnőttképzés EU-konform fejlesztése céljából a felnőttképzés EU trendjének vizsgálata*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 5./

Papp Lajos: *Az e-learning a felnőttképzésben (trendek, perspektívák, európai környezet)*. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 22./

Pásztor Miklós: *A képzési helyettesítés rendszere és megvalósíthatósága Magyarországon*. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 8./

Polónyi István: *A felnőttképzés megtérülési mutatói = Cost Returns on Adult Education in Hungary*. Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest, 2004. /Kutatás közben = Research papers, 256./

Praszná Éva: Fáy András nő- és gyermeknevelési elveinek megvalósulása a gyakorlatban. In Dombi Alice – Oláh János szerk.: *Emlékezzünk régiókról. Tanulmányok a XIX. század nevelési törekvéseiről*. APC-Stúdió, Gyula. 1998.

Radácsi Imre – Benedek Andrásné: *A termelőiskolai program magyarországi adaptálása*. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 17./

Sz. Molnár Anna: *Az idős felnőtt rétegek (45 év felettiek) felnőttképzési igényei és képzési lehetőségei*. Kutatási zárótanulmány. Háttértanulmányok. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 15./

Szakképzési és felnőttképzési kutatások a jövőért. Tanulmánykötet = Vocational and Adult Education Research for the Future. A volume of studies. (Szerk. Bruckner László.) Nemzeti Felnőttképzési Intézet – Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest, 2005.

Szilágyi Klára: *A fiatalok és felnőttek pályaeorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei*. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 2005. /Felnőttképzési kutatási füzetek, 12./

Új módszerek a felnőttképzésben. (Szerk. Suhajda Csilla Judit.) NFI – Kontakt Alapítvány, Budapest, 2004.

Utrio, Kaari: *Éva lányai. Az európai nő története*. Corvina, Budapest, 1989.

Zrinszky László: *A felnőttképzés tudománya. Bevezetés az andragógiába* (átdolg., bőv. kiad.). OK-KER Okt. Kft., Budapest, 2005.

Idegen nyelvű szakirodalom

Another Point of View: A Manual on Gender Analysis Training for Grassroots Workers. United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New York, 1993.

Brokmann-Nooren, Christiane: *Weibliche Bildung im 18. Jahrhundert: „gelehrtes Frauenzimmer“ und „gefällige Gattin“*. Bibliotheks- und Informationssystem der Universität, Oldenburg, 1994.
<http://docserver.bis.uni-oldenburg.de/publikationen/bisverlag/browei94/browei94.html>

Brüning, Gerhild – Helmut Kuwan – Angelika Graf-Cuiper: *Benachteiligte und Bildungsferne. Empfehlungen für die Weiterbildung*. Bertelsmann, Bielefeld, 2002.



Decoster, Yves: *Women and Vocational Training. Bibliography = Femmes et formation professionnelle. Bibliographie.* Luxembourg, European Centre for the Development of Vocational Training, 1991.

Doff, Sabine: *Weiblichkeit und Bildung: Ideengeschichtliche Grundlage für die Etablierung des höheren Mädchenschulwesens in Deutschland.* In Rennhak, Katharina – Virginia Richter szerk.: *Zwischen Revolution und Emanzipation. Geschlechterordnungen in Europa um 1800.* Köln, Weimar und Wien. Böhlau, 2004, 67-81. o.

http://www.goethezeitportal.de/fileadmin/PDF/db/wiss/epoche/doff_weiblichkeit.pdf

Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahmen FAST – Frauenarbeitsstiftung in Wien. L&R Sozialforschung, Wien, 1999.

Genderkompetenz: Ein Reader für die Praxis. Internationales Netzwerk Weiterbildung e.V., Großpösna, 2005.

Gender Mainstreaming: Grundlagen und Strategien im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn, 2006.

Gender Mainstreaming. Praxisbeispiel AMS. AMS Österreich, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen Arbeitsmarktservice Österreich, Abteilung für Frauen, Wien, 2006.

Grundsatzerlass zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“. Bundesministerium für Unterricht und Kulturelle Angelegenheiten, Wien, 1995.

Hanappi-Egger, Edeltraud: Geschlechtsspezifische Aspekte von selbstgesteuertem und selbstorganisiertem Lernen mit neuen Medien. In Gary C. – Schlögl O. szerk.: *Erwachsenenbildung im Wandel.* ÖIFB, Wien, 2003. 168–176. o.

Impulse für gendergerechte Bildungsarbeit. GenderWerkstätte, Graz, 2002.

JUST GEM (2002–2005), POPUPGEM (2005–2007) EQUAL:

www.popupgem.at

www.peripherie.ac.at/popupgem.html

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/0705-graz-ws4-sfl_en.pdf

Kirchhöfer, Dieter: *Begriffliche Grundlagen. Lernkultur – Kompetenzentwicklung.* Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF), Berlin, 2004.

SCHUG – *Schulbildung und Gleichstellung. Informationsblatt des bm:bwk zu Fragen der Gleichbehandlung sowie zu genderspezifischen Themen im Schul- und Bildungsbereich, Nr. 13.* Abt. für geschlechtsspezifische Bildungsfragen im bm:bwk. Bm:bwk, Wien.

<http://www.bmukk.gv.at/medienpool/919/Schug13.pdf>

Pölsler, Gerlinde: *Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung.* PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Graz, 2007.

<http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/popupgem/datenhandbuch.pdf>

Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“. Informationen und Anregungen zur Umsetzung in der Volksschule. Bundesministerium für Unterricht und Kulturelle Angelegenheiten, Wien, 2001.

Women and Technical and Vocational Education and Training. An Annotated Bibliography of Research and Related Literature (1998–2003). UNESCO – UNEVOC International Centre, Bonn, 2004.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001480/148004e.pdf>

Women in Politics: Bibliographic database. World Bibliography. Inter-Parliamentary Union.
<http://www.ipu.org/wmn-e/biblgrph.htm>

Hasznos internet-címek

EQUAL-projektek és a képzési kézikönyv elkészítésében részt vevő projektek:

<http://www.equalhungary.hu>
EQUAL projektek Magyarországon.

<http://www.euro-oktaeder.hu>, www.eselybolcsodeje.org
„Az esély bölcsődéje” projekt.

<http://www.equalnurses.hu>
„Újra eséllyel” projekt.

<http://www.humankht.hu>
„Modellértékű NőTámogató Rendszer Kiépítése” projekt.

<http://www.noazesely.hu>
„Nő az esély” projekt.

<http://www.berbarometer.hu>
„Egyenlő munkáért egyenlő bért! BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében” projekt.

<http://www.natura.axelero.net/>
„Inspirál” projekt.

Az iskolarendszeren kívüli szakképzéshez információs források

<http://www.szmm.gov.hu/>
Szociális és Munkaügyi Minisztérium.

<http://www.okm.gov.hu/>
Oktatási és Kulturális Minisztérium.

<http://www.eum.hu/>
Egészségügyi Minisztérium.



<http://www.honvedelem.hu/>

Honvédelmi Minisztérium.

<http://www.irm.gov.hu/>

Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium.

<http://www.kvvm.hu/>

Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztérium.

<http://www.ihm.hu/>

Gazdasági és Közlekedési Minisztérium.

<http://www.fvm.hu/>

Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium.

<http://www.bm.hu/>

Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium.

<http://www.nfu.hu/>

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség.

<http://www.esza.hu/>

ESZA Európai Szociális Alap Nemzeti Programirányító Iroda Társadalmi Szolgáltató Kht.

<http://www.mkik.hu/>

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (a Regionális Kamarák címei is itt találhatók).

<http://www.agrarkamara.hu/>

Magyar Agrárkamara (a Regionális Kamarák címei is itt találhatók).

<http://www.nca.hu/>

Nemzeti Civil Alapprogram.

<http://www.afsz.hu/>

Állami Foglalkoztatási Szolgálat (a Regionális Munkaügyi Központok és a Regionális Képző Központok címei is itt találhatók).

<http://www.nive.hu/>

Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (szakképzéssel kapcsolatos információk, OKJ, vizsga és követelményrendszerei, vizsgák szervezése, szakképzési modulok stb.).

<http://www.ofa.hu/>

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.

<http://www.okm.gov.hu/main.php?folderID=261>

Országos Köznevelési Értékelési és Vizsgaközpont (OKÉV).

<http://www.pafi.hu/>

Pályázatfigyelő.

<http://www.akta.hu/>

Országos Tanár és Előadó Adatbázis.

<http://www.tudasbazis.info.hu/>
Tanár- és tanfolyam-adatbázis.

<http://akkreditacio.lap.hu/>
Sok minden, amit az akkreditációról tudni érdemes.

<http://felnottkepzes.lap.hu/>
Sok minden, amit a felnőttképzésről tudni érdemes.

<http://www.felnotttnet.hu/>
Felnőttképzési oktatási portál.

<http://www.felnottkepzes-info.hu/>
Országos felnőttképzési adatbázis.

https://www.nive.hu/fat/int_lista_ok.htm
Akkreditált intézmények adatbázisa.

<http://felnottkepzesiakkreditacio.hu/>
Felkészítés akkreditációra.

https://www.nive.hu/felnottkepzesi_akkreditacio/intezmenyi_akkreditacio/index.php
Tájékoztatás felnőttképzési programok akkreditációjáról.

<http://www.tanszertar.hu/>
Magyar Elektronikus Taneszköz Adatbázis.

<http://www.nyak.hu/doc/abc/default.asp>
Nyelvvizsgaegyenértékűségi szabályok.

<http://www.npk.hu/public/index.php>
Nemzeti Pályainformációs Központ.

<http://mot.hu/>
Magyar Oktatási Tájékoztató.

<http://www.apertus.hu/>
Távoktatás-fejlesztési Módszertani Központ (letölthető tananyagokkal).

<http://w3.altusoft.hu/almanach/>
Elektronikus Ösztöndíj Almanach.

<http://www.mskszmsz.hu/>
Munkanélkülieket Segítő Közhasznú Szervezetek Magyarországi Szövetsége.

<http://www.dimo.hu/hu/search>
Térképes oktatásiintézmény-kereső.

<http://www.oki.hu>
Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet.



<http://www.aula.info.hu/>

Aula – oktatási internet-figyelő.

<http://www.seed.hu>

Seed – Kisvállalkozás-fejlesztő Alapítvány.

<http://www.minok.hu>

Magyar Internetező Nők Egyesülete.

<http://www.noivallalkozok.hu/node/507>

eNIVO (Együttműködő női vállalkozók hálózata a valóságban és virtuálisan.

Idegen nyelvű oldalak női projektekről, intézményekről

<http://www.abzaustria.at>

Ausztriai egyesület a nők munkaerőpiaci integrációjáért – „kompetens nőkért és a gazdaságért”.

Hálózatként működő intézmény Ausztria 23 helyszínén, 70 főállású munkatárssal.

Képzések, tréningek, tanácsadás nők részére a munkaügyi szervezet, a munkaügyi minisztérium, az oktatási minisztérium, Bécs városa és az ESZA támogatásával.

<http://accessequity.flexiblelearning.net.au>

Angol nyelvű bibliográfia képzésekről.

<http://www.ams.at/fit>

Arbeitsmarktservice – Ausztriai Munkaerőpiaci Szolgálat: szolgáltatások nők részére; „A nők a kézműiparban és a technikában” c. munkaerő piaci program bemutatása.

<http://www.buerofuerfrauenfragen.at>

Nőképzés Felső-Ausztriában.

<http://www.frauen.bka.gv.at>

Ausztria Kancellári Hivatala Női Ügyek Főosztálya: szolgáltatások, programok, projektek nők részére; jogvédelem.

<http://www.frauen.steiermark.at>

Stájerország honlapja nők részére a következő prioritásokkal:

- nők a munka világában;
- képzés, oktatás Stájerországban – támogatások, gyermekmegőrzés stb.;
- család: „családtámogató kártya” a tömegközlekedésben, sportban; szabadidős és kulturális létesítményekben;
- gender mainstreaming;
- rendezvények, linkek.

<http://www.frauenratgeberin.at>

Ausztria Kancellári Hivatala Női Ügyek Főosztálya által működtetett honlap nők részére: foglalkoztatás, képzés, munkajog, munkanélküliség, jog, egészségügy, társadalombiztosítás, gyermeknevelés, gyermekmegőrzés, migráció, erőszak stb. témákban

<http://www.frauensache.at/sozial-frauen.html>

„Női dolgok” elnevezésű hálózat – pszichoterápiás, supervíziós, coaching és továbbképzési intézet nők számára Ausztriában; női tanácsadó- és szociális intézmények hálózata; tanácsadások nők és

speciális női célcsoportok (fiatalok, idősök, migránsok, prostituáltak, stb.) részére.

<http://www.frauenservice.at>

Szolgálat nők részére Grazban: tanácsadó és képzőintézmény – internetes kávéház nők részére az osztrák munkaügyi szervezet, Graz városa és a stájerországi tartományi kormányzat támogatásával.

<http://www.frauentreff-rohrbrach.at//rahmen2.htm>

A rohrbach-i Nőház képzéseit bemutató oldal.

<http://www.frauenweb.at>

Nők által működtetett honlap nők részére a nőket érintő minden témában: tanácsadások, fórumok, viták, rendezvények, publikációk, linkek.

<http://www.frauenwiki.de/index.php/Frauenprojekte>

Német nyelvű oldal a nők foglalkoztatásával, képzésével, karrierjével kapcsolatosan; linkgyűjtemény.

<http://www.learnforever.at>

Ausztriában – öt tartományban hálózatként – több éve működő projekt az oktatási minisztérium és az ESZA támogatásával, amely a hátrányos helyzetű nők részére szervez képzési programokat nem hagyományos női szakmákban és infokommunikációs (IKT) területen. A projektben női civil szervezetek és képzőintézmények vesznek részt.

<http://www.mafalda.at>

Egyesület lányok és fiatal nők támogatására Grazban:

- tanácsadások: egészségügy, szexualitás, nevelés, család, oktatás, foglalkoztatás stb.;
- tanácsadás vállalatok részére innovatív szakmákról, a lányok képzésének elősegítéséről;
- workshopok, tréningek, szabadidős tevékenységek;
- szakképzési programok – különös tekintettel a nem hagyományos női szakmákra.

<http://www.nowa.at/equal.html>

Női képzőintézmény Grazban (a kézikönyvben részletesen bemutatva).

<http://www.mona-net.at/>

Interaktív burgenlandi honlap lányok részére oktatásról, pályaválasztásról, foglalkoztatásról.

<http://www.frauen-fuer-frauen.at>

„Nők a nőkért” Ausztriában – képzési menedzsmenközpont nők részére a munkaügyi szervezet, a stájerországi tartományi kormányzat és az ESUA támogatásával.

Egyéni képzési programok kidolgozása a gazdaság igényeinek, a nők képességeinek és szükségleteinek figyelembe vételével.

<http://www.security4women.com>

Az ausztrál nők gazdasági biztonságának tényezőivel foglalkozó honlap.

<http://www.sozialprojekte.com/projekte/frauenprojekte>

Németországi szociális és női projektek; linkgyűjtemény a nők foglalkoztatásával, képzésével, támogatásával, valamint nőknek szóló tanácsadással kapcsolatosan.

<http://www.wave.org.au>

WAVE: Nők a felnőtt- és szakképzésben, Ausztráliában.

