

A segítők személyisége

Rostáné Riez Andrea
Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Budapest

1. Bevezetés

A szakmai személyiség a segítő szakma professzionalizálódási folyamatában és szakmai identitásának formálásában a mai napig meghatározó sarokpont. Apáczai Csere János a Magyar Encyclopaedia című munkájának X. részében írja: „A magaviselésnek két részei vannak: a jóra való indulat és annak megcselekedése. Ehhez négy dolog kívántatik: az egyenesség, eszesség, erősség és a mértékletesség.” A segítő hivatást választók rendelkeznek a szakma gyakorlásához legszükségesebb tulajdonságokkal, de az elméleti és a gyakorlati képzésük során a meghatározó kulcskompetenciákat bővítik és fejlesztik. A segítő szakember személyisége, intuíciói és kompetenciái, eszközként való funkcionálása elengedhetetlen a szakmai tevékenység során. A hatékony segítség műveléséhez azonban hosszú önismeretei és tapasztalati út vezet, hiszen a szakmai és személyiségfejlődés egész életen át tartó folyamat.

A legáltalánosabb és mégis talán a legfontosabb személyiségjegy a jellem. Azt mondja a szólás: „Ahány ember, annyi jellem.” A jellem: morális természetű, domináns szükségletek rendszere a hozzá tartozó magatartási törekvésekkel együtt, amelyet az egyén akarati és erkölcsi tulajdonságai határoznak meg. A lelki élet egyéb területeivel is összefüggésben van, nem azonos a személyiséggel, de elválaszthatatlan részévé válik.

A szakmai személyiség a segítő szakma professzionalizálódási folyamatában és szakmai identitásának formálásában a mai napig meghatározó sarokpont.

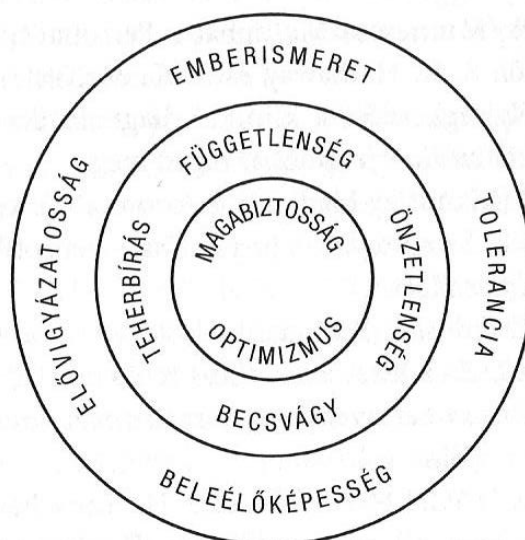
„Lelki életünk valamennyi sajátossága jellemvonássá válhat, ha az akarati életre való hatásán keresztül az egész személyiséget érinti, és cselekvésben kifejezésre jut” (Koncz 2011: 194–195).

A jellemes ember az élet kihívásaira jó döntésekkel képes válaszolni, megtalálja a helyes megoldásokat. Az eredményes problémamegoldásnak sok összetevője van, ami igazán meghatározó az a segítő szakember őszinte, nyílt, határozott, vagyis egyenes természete; a professzionális tudása; a fizikai és lelki terhelhetősége, és a beavatkozásban a kliens érdekeire, a munkavégzésben pedig a saját érdekeire való körültekintő, kiegyensúlyozott eljárása.

Apáczai Csere János példáját követve igyekszem összegyűjteni az általa fontosnak tartott „magaviselés” legfontosabb összetevőit a segítő szakma aspektusából.

2. Egyenesség, a segítők személyisége

Persona. Latin eredetű szó, amelynek jelentése álarc, egyéniség, méltóság, személy, szerep, rang. A szó mögöttes tartalma, amelyet a hétköznapi életben is használunk, az egyén karakterére, azonosítható és megnevezhető tulajdonságainak összességére utal. Az emberi jellemvonások egységes egészét tartjuk az egyén személyiségének, amellyel mindenki rendelkezik, egyedi és megismételhetetlen.



1. sz. ábra Lauster-féle személyiségjegyek (Koncz 2011: 197)

Általánosságban megállapítható, hogy aki a segítő hivatást választja, általában szenzibilisebb és empatikusabb a „hétköznapi” embernél, elkötelezettebb a segítségnyújtásra, mert talán maga is megérezte már, milyen segítséget kérni, bár segítséget elfogadni és másra támaszkodni kevésbé tud. A segítők olyan személyiségvonások és jól funkcionáló készségek birtokában vannak, mint a másik ember iránt való érdeklődés, az emberszeretet, a másik felé való odafordulás, empátia, megértés és elfogadás, emocionális érzékenysége, kommunikációs készség, kreativitás, önzetlenség, kiegyensúlyozottság, áldozatvállalás, asszertivitás, kongruencia és a talpraesettség. Mindenekelőtt azonban – írja Lüssi – ép személyiség szükséges a hivatás gyakorlásához, amely a lelki egészségre épül. „Ezen nem valamiféle tökéletes pszichés állapotot értünk, olyan személyiséget, amelyikben a lélektani elemzés semmiféle hiányt és hibát nem tud kimutatni, és nem is olyan pszichés normalitást, mely az úgynevezett átlagemberekből, tehát statisztikailag levezethető. Egyszerűen arról az alapfeltételről van szó, hogy a szociális munkás gondolkodását, érzéseit és cselekedeteit semmiféle pszichés zavar ne károsítsa lényegesen” (Lüssi 2004: 181).

Lelkileg egészséges ember birtokában van az én-erőnek, a fejlett személyiségnek és a lelki tünetmentességnek. Tudatában van annak, hogy a lelki egészség érték, amely más értékek megközelítését is elősegíti, így a szociális érzékenység és az empátia mellett képes észrevenni a hozzá segítségért forduló személy értékességét.

Jahoda nyomán, a pszichoanalitikus felfogás alapján a lelki egészséget hat kritériummal jellemezhetjük: uralom a környezete felett, adekvát valóságérzékelés, integráltság, pozitív tisztelet és elfogadás mások iránt, folyamatos fejlődés, növekedés az önmegvalósítás irányában, autonómia (Buda 1998).

Becker nyomán, az egészség-lélektani megközelítés szerint a lelki egészséget leíró hét kritérium: képességek; öncentrálás és önkontroll; jólét és lelki egyensúly; saját értékek tudat; expenzivitás; autonómia; készletettség, készletési erők (Buda 1998).

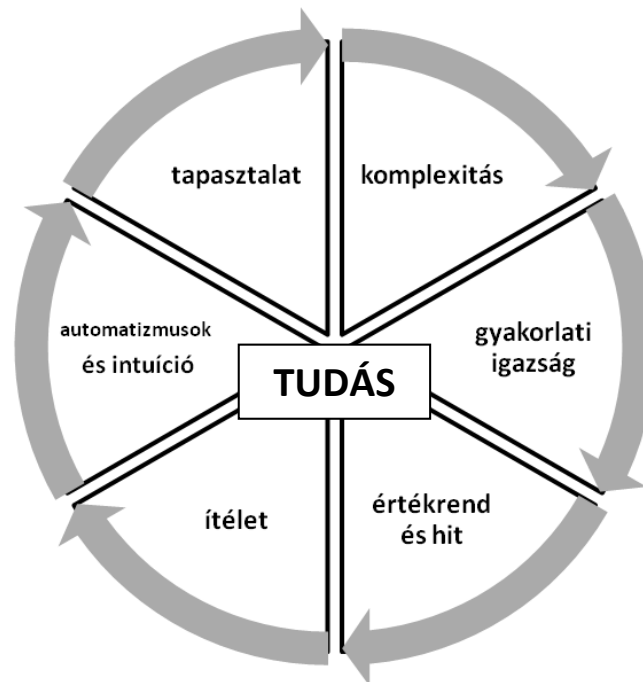
Tudor a lelki egészség-promóció kapcsán pedig nyolc ismérvet fogalmaz meg: megfelelő énkép és önazonossági érzés; önértékelés, önfejlesztés, fejlődés képessége; változási képesség; megküzdési képesség; feszültségkezelés és stresszhelyzetek uralásának képessége; autonómia, szociális támogatások igénybevétele, társadalmi szerepek felvállalása (Buda 1998).

A lelki egészség megőrzése, karbantartása, a felbillent lelki egyensúly helyreállítása megköveteli a realitásra és az objektivitásra való készség alkalmazását. A saját állapotunk felmérést, a folyamatos önreflexiót.

A segítő munkában a segítő szakember leginkább saját személyiségével dolgozik, elsődlegesen önmagát használja eszközként. A segítő munkának bármely módszerét, eljárását vagy technikáját alkalmazza is, abban mindig az egész egyéniséggel, személyiségével vesz részt. Mégis a leginkább meghatározó jellemzője az őszinteség, a nyíltság és a határozottság, vagyis az egyenes természet.

3. Eszesség, a segítők tudása

A szociális szakemberek kompetenciáik és értékrendjük alapján hatékonyan működnek közre a szociális problémák megelőzésében, megoldásában és az érintettek társadalmi integrációjának az elősegítésében.



2. sz. ábra: A segítő szakemberek tudásának összetevői (Rostáné 2018, In: Davenport Prusak 2001)

A tudás fogalma több összetevőből áll össze, ahogy arra rávilágít Davenport és Prusak. A segítő szakemberek tudását értékessé teszi valamennyi tényező (Davenport Prusak 2001: 23–27).

A képzési és kimeneti követelményeket a 18/2016. (VIII.5.) EMMI rendelet tartalmazza, amely meghatározza az elsajátítandó szakmai kompetenciák: tudás, képességek, attitűd, autonómia és felelősség körét is.

A képzések tartalmi elemei arra utalnak, hogy a tantervi hálók kialakítása leginkább a deklarált kompetenciák megvalósításán, elérésén alapszik. Ennek megfelelően tanulnak például társadalomismeret, a szociális munka elméletét és módszertanát, szociális és gyermekvédelmi jogot, vagy éppen egészségügyi, pedagógiai, pszichológiai ismereteket.

A segítő szakemberek képzés multidiszciplináris ismereteket nyújt, komplex tudás elsajátítását tűzve ki célul. Ugyanakkor a képzés kiemelt része a szakmai gyakorlat, hiszen a tantervek jelentős eleme a szakmai gyakorlati képzés. Elméleti és gyakorlati oktatók hangsúlyozzák, hogy a segítő szakemberek oktatásában elengedhetetlen, hogy

- a hallgató a különböző tantárgyakból megszerzett tudását a gyakorlatban is „kipróbálja”, és integrálja, így az elméleti ismeretek a gyakorlat oldaláról megfelelő szakmai tartalommal telítődjenek;
- a hallgató a szakmához szükséges képességeket interaktív módon fejlessze;
- a hallgató a tereptanár vezetése, irányítása mellett az önálló munkára felkészüljön.

Már a felkészülés-felkészítés során számos szakmai dilemmával találkozik a hallgató. A szakmai etikai kódex a szociális munka gyakorlatát meghatározó etikai normákat tartalmazza, így annak ismerete nélkülözhetetlen, a szakember tudásának részét képezi. Sok konkrét esetben azonban a segítő is segítségre szorul. Fel kell mérnie, hogy mikor milyen helyzetben milyen beavatkozási formát használ, azt milyen mértékben és gyakorisággal teszi. A professzionális segítségnyújtás minden esetben tudatos, tervezett beavatkozás annak az egyénnek az életébe, helyzetébe, aki a segítséget kéri vagy igényli. Mindeközben pedig nem feledkeznek meg a saját lelki egészségének védelméről sem.

A segítő szakemberek hivatásukként élik meg embertársaik megsegítését, tevékenységük alapvető mozgatórugója a másokon való önzetlen segítség. A segítő szakembert a másikért elve vezérli, a másik ember javát szolgálja ellentételezés nélkül. Ugyanakkor nem feledkeznek meg saját határaitól sem, ismereteinek és kompetenciájának biztos tudatában végzi professzionális segítő tevékenységét.

4. Erősség, a segítők aktív tevékenysége

A szociális munka olyan gyakorlat alapú szakma és tudományág, amely elősegíti a társadalmi változást és fejlődést, a társadalmi összetartozást, valamint az emberek hatalommal való felruházását és felszabadítását. A társadalmi igazságosság, az emberi jogok, a közös felelősségvállalás és a különbözőségek tiszteletének elvei központi helyet foglalnak el a szociális munkában. A humán és társadalomtudományok elméleteivel, valamint a helyi tudásokkal felvértezve a szociális munka embereket és rendszereket aktivizál, hogy választ adjon az élet kihívásaira és előmozdítsa a jóllétet¹ (Szociális munka etikai kódexe 2016).

A szociális munka rendszerezését a szociális munka céljának, gyakorlatának és munkaformáinak megnevezésén keresztül tehetjük meg. A gyakorlatban három szegmenst különböztethetünk meg, mindháromat különböző célkitűzéssel írhatjuk le és a gyakorlati munkaformák mindezek értelmében változnak.

Ronald Woods nemcsak a három meghatározó gyakorlati formát – közvetlen és közvetett gyakorlat, illetve az erőforrások használata – nevezte meg a szociális munkások tevékenységeinek rendszerezése kapcsán (Woods 1996: 32–45), hanem felsorolta a meghatározó munkaformákat is.

A mindennapokban a közvetlen gyakorlat segíti az egyént, a családokat, csoportokat és közösségeket, hogy szükségleteiket kielégíthessék, társas és szociális problémáikat orvosolják, mentális és lelki tanácsokat kaphassanak. A segítő szakemberek a közvetlen gyakorlat esetén legáltalánosabban az egyéni esetkezelés munkamódszerét alkalmazzák, de a problémák hatékony kezelése során a csoportokkal és a közösségekkel végzett szociális munka módszerei is ismertek.

A szociális segítő tevékenység egyéb formái közül csak még néhányat említek meg: megfigyelés, környezettanulmány, családlátogatás, interjú, információnyújtás, tanácsadás, tanulás segítése különböző formában, szabadidő szervezés, animálása és érdekképviselés. Amit azonban a professzionális munkát végző szociális szakemberektől a szakmai irányítóhatóság, a társadalom és az ellátottak is elvárnak, hogy a szociális szolgáltatások gyakorlati megvalósulását, így a szociálpolitika végrehajtását vállalják fel, végezzék el.

¹ A szociális munka globális definíciója. A definíciót 2014 júliusában fogadta el az IFSW Nagygyűlése és az IASSW Közgyűlése.

Személyiségüket, tudásukat és képességeiket használják fel a segítő tevékenység során.

5. Mértékletesség, a segítő fizikai és lelki ellenálló képessége

A segítő szakemberek képességei – az ismeretei mellett – alapvetően meghatározzák a munkájuk eredményességét, hatékonyságát. Természetesen számos tényező befolyásolja az eredményes segítő munkát, de figyelembe véve a problémák egyre inkább szélesedő körét és előfordulásuk minőségét, gyakoriságát, a szakemberek a siker érdekében leginkább képességeikre, illetve képességeik fejlesztésére támaszkodhatnak.

A képesség nem születik az emberrel, de a személyiség jellemzője, teljesítményre és tevékenységre való testi-lelki adottság, alkalmasság.

A kompetencia latin eredetű kifejezés, amelynek jelentése: illetékesség. Az értelmességgel, a társas attitűd eredményességével, a helyzet- és problémamegoldó képesség fejlődésével kialakuló hatóerő, amely a viselkedés és a gondolkodás ismérveiben nyilvánul meg. A segítő szakemberek tudása szerteágazó, sokrétű, elsősorban társadalomismereti, társadalom- és szociálpolitikai, szociális munkára vonatkozó ismeretei vannak, másrészt pszichológiai, jogi, igazgatási, egészségügyi, pedagógiai szaktudást szereznek.

Képességeiket tekintve alkalmasak komplex tevékenységek elvégzésére és eredményes teljesítésére. A képességek mind az öt fajtájának birtokában van, amelyet Koncz István azonosított:

1. Fizikai, testi képességek, mint például: dinamika, energikusság, fáradékonysággal szembeni ellenállás.
2. Szenzoros képességek, mint például: információgyűjtési és elemzési képesség hallás, látás és beszéd útján.
3. Motoros képességek, mint például: állóképesség, térbeli tájékozódási képesség, észlelési képesség, helyzetfelismerő és helyzetmegoldó képesség.
4. Szellemi vagy mentális képességek, mint például: az intelligencia és kreativitás, emlékezés, képzelet.
5. Kommunikációs képességek, mint például: aktív figyelem, meghallgatás, beszéd, érvelés (Koncz 2011: 192–193).

A segítő attitűdje szerint érzékeny, elkötelezett, szolidáris, nyitott, rugalmas, humánus és etikus magaratású. Ugyanakkor feladatait önállóan, konstruktívan és felelősségteljesen végzi.

Az eredményes problémamegoldás során a beavatkozásban a kliens érdekeire, a munkavégzésben pedig a saját érdekeire való körültekintően, kiegyensúlyozottan jár el. A munkájában tanúsított mértékletesség a kiegész megelőzésében is segítségére van.

A segítő szakember jó, ha rendelkezik „az értékes dolgok megtalálásának képességével” is, amelyet szerendipitásnak hívunk. Kádár Annamária a „Mese a napfény ízéről” című tanulmányában pontosan így fogalmaz, és röviden leírja azt a tündérmesét, amelyből a kifejezés ered: Szerendip három hercegéről szól, akik „véletlenül olyan dolgokat fedeznek fel, amelyet nem is kerestek” (Kádár 2010: 102).

A szerendipitás azt a képességünket jelenti – írja Cameron – amely által meglepetésszerűen botlunk a legkevésbé sem feltételezhető vagy elképzelhető dolgokba, eseményekbe (Cameron 1997).

A segítő szakemberek munkájuk során gyakran „botlanak” ilyen dolgokba és a kihívásokkal és dilemmákkal teli szociális tevékenységükben képesnek kell lenniük az értékek felismerésére, megtalálására.

Nagyon sok helyzetben érzik a szakemberek megterhelőnek a feladataikat, ezért szükséges rendelkezniük lelki állóképességgel is, amely rugalmas ellenálló képességet, megküzdési képességet jelent. „A reziliencia mint protektív faktor azon személyiségjellemzőket foglalja magában, amelyek elősegítik a veszélyeztetett

életkörülmények ellenére történő sikeres alkalmazkodást, enyhítik a stressz negatív hatásait és lehetővé teszik a változásokkal szembeni adaptív megküzdést. A reziliencia emellett az egyéni megküzdési módokat próbára tévő túlzott stresszt követően a normál működéshez való visszatérés képességét is jelöli” (Járai és mtsai 2015: 129).

A lelki állóképesség öt szintjét nevezhetjük meg, amelyek a segítő szakember számára igényként és elvárásként is megjelennek: „érzelmi stabilitás, jó problémamegoldó képesség, belső fókusz, jól fejlett reziliens készségek, szerendipitás képessége” (Kádár 2013: 175–177).

6. Érett személyiség

A hatékony segítő munka alapvető kritériuma a hatékonyan funkcionáló segítőkapcsolat kialakítása és működtetése, ehhez pedig a segítő részéről érett személyiségre van szükség. Fontos az önmagunkra való rálátás, a stabil önismeret, és a szilárd, de rugalmas értékrendszer.

Az érett személyiség jellemzőit Allport munkája alapján hat tulajdonság szerint határozhatjuk meg:

1. Az érett személyiség egész élete folyamán képes a fejlődésre.
2. Az érett személyiség a másokhoz való érett kötődésre és az önszeretetre is képes. Munkáját aktívan végzi, ezenkívül rátalál a hobbjára és elkötelezetten kapcsolódik be a közösségi tevékenységekbe.
3. Az érett személyiség képes intim és bensőséges kapcsolatok kialakítására, toleráns a különbözőségekkel szemben.
4. Az érett személyiség pozitív képpel bír önmagáról, érzelmi biztonság és önelfogadás jellemzi, képes megküzdni a frusztráló eseményekkel is, amelyek hatásukra sem válik fásulttá.
5. Az érett személyiség rendelkezik megküzdési képességgel, a defenzív magatartást kerüli, képes a realisztikus észlelésre, gondolkodásra.
6. Az érett személyiség képes reálian szemlélni önmagát, viselkedését, cselekedeteit.
7. Az érett személyiség kialakítja a maga egységes életfilozófiáját, értékorientációja szilárd (Mirnics 2006: 37).

Pálhegyi Ferenc az érett személyiség több ismervét is megnevezte, ezek közül emelek ki néhányat: problémára hangoltság, sokoldalú érdeklődés és tevékenység, interdependencia, realitásérzék, helyes valóságérzékelés, önkontroll, magas frusztráció-tolerancia, spontaneitás, belső szabadság, szociális érzület, etikai biztonság, életigenlés, humorérzék (Pálhegyi 1991).

7. A segítő szakma által elvárt személyes tulajdonságok Lüssi nyomán

Peter Lüssi írja, hogy a személyiség tulajdonképpen szakmai eszközzé válik, és megnevezi a segítő szakma által elvárt személyes tulajdonságokat is:

1. Humánus beállítottság, amely jelenti egyben az ember iránti érdeklődést és a segítő hajlandóságot és toleranciában, előítélet-mentességben, együttérzésben nyilvánul meg.
2. Kommunikációs és együttműködési képesség, amely magába foglalja a nyelvi kompetenciák mellett a nonverbális kommunikáció képességét is, illetve a kooperálás képességét is, a kommunikáció által kifejezi empátiáját és együttműködést alakít ki.
3. Az eszközzé alakulás képessége, ami azt jelenti, hogy a szakember a saját személyiségét is beleviszi a munkafolyamatokba, képessé válik a személyes elköteleződésre, de a belső távolságtartásra is.
4. Kezdeményezés és dinamizmus szükséges a változások elindításához és megteremtéséhez, amelyek aktív és kitartó közreműködője, katalizátora a segítő szakember.
5. Állóképesség, amely Lüssi szerint önállóságot, döntési készséget és terhelhetőséget is jelent, amelyek az optimális és produktív segítő munkához elengedhetetlenek.

6. Szociális intelligencia szükséges a sokrétű tudás elsajátításához és a probléma megértéséhez, alapja életbölcseességnek és emberismeretnek, a szociális rendszerek megértésének, felerősíti az intuíciókat, amely a cselekvése alapját adják.
7. Erkölcsi integritás megnyilvánul a szavahihetőségben, az etikai értékelés biztonságában, őszinteségben és egyenességben (Lüssi 2004: 180–195).

A felsorolást folytatva és a gondolatmenetet követve a segítő munkához szükséges személyes jellemvonások közé sorolom az érzelmi intelligenciát is, amely hozzásegít a hivatás gyakorlásához szükséges érzelmi kompetencia elsajátításához.

Az érzelmi intelligencia Balázs László megfogalmazásában „az intelligencia vagy a képességek azon fajtája, ami a saját és mások érzelmeinek érzékelésével, kezelésével és pozitív befolyásolásával kapcsolatos. Az érzelmi kompetencia olyan tanult készség, amely a kiváló egyéni teljesítményt, és ezáltal a szervezetek eredményességét döntően meghatározza” (Balázs 2014: 25).

8. A hatékony segítő folyamatos szakmai fejlődése

Carl Rogers szerint a segítés szükséges és elégséges alapfeltételei a kliens iránti érzett és kifejezett empátia; a pozitív érzelmi attitűd és feltétel nélküli elfogadás, amelyet a kliens iránt mutat a segítő; az őszinteség és a kongruencia; a segítő érzelmi reakciói, amelyekkel egyrészt verbálisan csillapítja, másrészt stabilan tartja a kliens érzelmi megnyilvánulásait (Tringer 1992).

A hatékony segítő hat tulajdonságát Patterson és Eisenberg (1983) az alábbiak szerint állították sorba:

1. Intellektuális kompetencia: elméleti felkészültség, önképzés.
2. Energia: testi-lelki-kapcsolati működések energizáltsága.
3. Hajlékonyság, rugalmasság: a segítő munkát nem a szakember elméleti tudása vagy módszertani jártassága határozza meg, hanem a kliens problémája.
4. „Nem módszer specifikus” humán segítő tényezők biztosítása: együttérzés, támogatás, megerősítés, személyesség, odaforduló figyelem, „jelenlét”, légkör, biztonságnyújtás, együttgondolkodás stb.
5. Jóindulatú alapattitűd.
6. Önismeret: „személyesség”, intra- és interperszonális személyi(ségi) valamint módszertani technikai kompetencia egyensúlya (személyiség és tudományosság), „felkészültség egyensúlya” (Greza web).

A folyamatos szakmai fejlődés jelentősége vitathatatlan. Az utóbbi években társadalmi változások tanúi vagyunk, melyek figyelmünket az egységtől a sokszínűsége, a hagyományos értékrendtől a globális gondolkodásra, a helyhez-kötöttségtől a mobilitásra irányítják. Emiatt viharos változásokkal találkozunk a segítő szakma területén is.

Csak a folyamatos szakmai fejlődés teszi lehetővé, hogy a szakemberek megküzdjenek szakmai dilemmáikkal, frusztrációikkal, túllépjenek saját korlátaikon és új ismeretekre tegyenek szert, újabb készségeket sajátítsanak el annak érdekében, hogy ne váljanak szindrómás segítővé. A folyamatos szakmai fejlődés a szakember állandó életpályabeli növekedését és fejlődését valamint, szaktudása alkalmazását jelenti. A szakember célja, hogy mint egyén, és mint szakember, felhasználva saját forrásait megkeresse a lehetőséget a továbblépésre, miközben klienseit is sikerebben szolgálja (Keogh 2007: 257–266).

A szakmai fejlődés témájában a szakirodalom különféle megközelítéseket tár elénk; úgy, mint továbbképzés, szakemberfejlesztés, karrierépítés, szakmai fejlődés, élethosszig tartó tanulás, legújabb az életen át tartó tanulás.

Grundy és Robinson a szakmai fejlődés három célját nevezi meg:

1. Lehetőségek bővítése új tudással és ügyességekkel.

2. Szakmaiság magasabb szintre emelése.
3. Megújulás az elmélet és a gyakorlat terén (Grundy–Robinson 2004: 146–166).

A különböző folyamatos szakmai fejlődés modelleket Hell (2005) a feladatokra és jellemzőkre koncentrálnak foglalja össze, ezt tartalmazza az alábbi táblázat:

Modell	Feladat	Jellemzők
Hozzájáruló (instrumentális)	Túlélés	- világos kompetenciák, - kötelező a naprakészség, - sikeres, eredményes, - külsőleg ösztönző
Képesítő, erősítő (empowerment)	Fenntartás Személyes eredményesség	- élethosszig tanulás, - kapcsolódik személyi, szakmai és szervezeti célokhoz, - szabad képzést biztosít, - egyéni motiváltság
Kompetencia (hozzáértés)	Fenntartás	- előmenetelre sarkall, - a kliensek sikerét célozza, - külső és belső ösztönzés
Feltöltő („top-up”)	Mobilitás	- alkalmazhatóság, - szakmai előrelépés, - belső ösztönzés
Tréning	Képességfejlesztés Tudásszerzés	- közvetlen igények kielégítése, - szervezeti ösztönzés

1. sz. táblázat: A folyamatos szakmai fejlődés modelljei (Hell 2005: 125–135)

9. Apáczai – magaviseelés – segítő szakember

A hatékony segítség műveléséhez hosszú önismeretei és tapasztalati út vezet, hiszen a szakmai és személyiségfejlődés egész életen át tartó folyamat. „A jóra való indulat és annak megcselekvése” elvárás a segítő szakemberekkel szemben. Az ennek való megfelelést csakis az egyenes, eszes, erős és a mértékletességet szem előtt tartó ember képes teljesíteni. A folyamatos önreflexió, a szakmai és önismereti (ön)képzés, a szupervízió hasznos eszközök mindennek eléréséhez, megtartásához.

Irodalom

- Balázs L. 2014. *Érzelmi intelligencia a szervezetben és a képzésben. 29 gyakorlat trénereknek, tanároknak és coachoknak*. Miskolc: Z-Press Kiadó Kft.
- Buda B. 1998. A metálhigiéné fogalma. *Educatio* 2: 229–238.
- Cameron, J. 1997. *A művész útja*. Budapest: Édesvíz Kiadó.
- Davenport, T. H.–Prusak, L. 2001. *Tudásmenedzsment*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- Greza F. *Mentálhigiéné segítő kapcsolat*.
http://semmelweis.hu/klinikaipszichologia/files/2012/06/Greza_Mentalhigienes_segito_kapcsolat.pdf (letöltve: 2018.01.05.)
- Grundy, S.–Robinson, J. 2004. „Teacher professional development: themes and trend sin the recent Australian experience” In: Day, C. – Sachs, J. (eds.): *International Handbook on Continuing Professional Development of Teachers*. Maidenhead: Open University Press, 146–166.
- Hell, Y. 2005. Continuing Professional and Health Service in England: the nursing perspective. In: Alexandrou, Alex–Field, Kit–Mitchel, Helen: *The Continuing Professional Development of Educators*. Emerging European issues. Oxford: Symposium Books Ltd., 125–135.

- Keogh, P. 2007. Social Care – an Unfinished Profession: Continuing Professional Development for the Social Care Practitioner. *European Journal of Social Education* 12–13: 257–266.
- Járai R.–Vajda D.–Hargitai R.–Nagy L.–Csókási K.–Kiss E.Cs. 2015. A Connor–Davidson reziliencia kérdőív 10 ítemes változatának jellemzői. *Alkalmazott Pszichológia* 15(1): 129–136.
- Kádár A. 2010. Mese a napfény ízéről. In: Csernus I.–Kádár A.–Pál F.–Popper P. (szerk.): *Sors és önismeret*. Budapest: Jaffa Kiadó, 67–108.
- Kádár A. 2013. *Mesepszichológia. Az érzelmi intelligencia fejlesztése gyermekkorban*. Budapest: Kulcslyuk Kiadó.
- Koncz I. 2011. *Sikeres, mert hiteles*. Budapest: Fapadoskönyv.
- Lüssi, P. 2004. *A rendszerszemléletű szociális munka gyakorlati tankönyve*. Budapest: Párbeszéd (Dialógus) Alapítvány, 180–195.
- Mirnic Zs. 2006. *A személyiség építőkövei*. Budapest: Bölcsész Konzorcium.
- Pálhegyi F. 1991. *Személyiséglélektani kalauz*. Budapest: Tankönyvkiadó Vállalat.
- Szociális munka etikai kódexe*. 2016
- Tringer L. 1992. *A gyógyító beszélgetés*. Budapest: Semmelweis Orvostudományi Egyetem.
- Woods, R. 1996. A szociális munkások tevékenységeinek egy lehetséges rendszerezése In: Hegyesi G.–Talyigás K. (szerk.): *A Szociális munka elmélete és gyakorlata. 1. kötet. Általános szociális munka*. Budapest: Semmelweis Kiadó, 32–45.
- 18/2016. (VIII. 5.) EMMI rendelet a felsőoktatási szakképzések, az alap- és mesterképzések képzési és kimeneti követelményeiről, valamint a tanári felkészítés közös követelményeiről és az egyes tanárszakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 8/2013. (I. 30.) EMMI rendelet módosításáról.