

EFOP-3.9.2-16-2017-00049

Humánkapacitások fejlesztése Nádudvaron és térségében

KÖZSZOLGÁLATI FELMÉRÉS

Alapadatok

Kitöltés helyszínei:

- Nádudvari Kövy Sándor Általános Iskola
- Nádudvari Óvoda
- Nádudvari Szociális Szolgáltató Központ
- Sárrétudvari Óvoda
- Tetétlen Óvoda
- Földes Óvoda
- Bihardancsháza Önkormányzat

Kérdőívet kitöltők száma: 84 fő

PROJEKT BEMUTATÁSA

Nádudvar Város Önkormányzata konzorciumvezetőként pályázatot nyújt be az EFOP-3.9.2-16 „Humán kapacitások fejlesztése térségi szemléletben” konstrukcióra, melyben partnerei: Nádudvar Város Önkormányzata, Sárrétudvari Község Önkormányzata, Bihardancsháza Község Önkormányzata, Földes Nagyközség Önkormányzata, Tetétlen Községi Önkormányzata, valamint a Nádudvari Szociális Intézményfenntartó Társulás Szociális Szolgáltató Központ.

A konzorciumi partnerek a 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet szerinti kedvezményezett járásokban érintett települések, valamint a 105/2015. (IV. 23.) Korm. rendelet szerint kedvezményezett települések. A fejlesztés által érintett lakosságszám a KSH–Magyarország helyiségnévtárának megfelelően: 17 159 fő.

A projekt időtartama: 2017.09.01-2021.08.31. Jelen pályázat célcsoportja a hátrányos helyzetű, aktív korú lakosság, a fiatalok lakossága, a helyi közszolgáltatásban dolgozók, illetve a potenciális alkalmazottak, továbbá nemzetiségek, etnikumok, a projekt hatóterületén élő teljes lakosság.

A fejlesztés indoklása: A magyarországi demográfiai trendeknek megfelelően a fejlesztés területére is a népességszám csökkenése jellemző. A lakosságcsökkenés aránya a megyei adatokkal mutat közel egyenlő mértéket. A népesség folyamatos csökkenése a lakosság idősödésével párhuzamosan zajlik. A térség hosszú évek óta az országos átlagot meghaladó mértékű munkanélküliséggel küzd. Ennek oka, hogy nagyon sok a 8 általános vagy attól alacsonyabb iskolai végzettségű és a szakképzetlen munkanélküli. A jól képzett szakemberekből hiány van. A munkanélküliség problémáját jelenleg a közfoglalkoztatás különböző formái hivatottak enyhíteni. Magas a tartós munkanélküliek aránya, amelyből nehezen, vagy egyáltalán nem lehet a munka világába visszakerülni.

A kistelepülésekre jellemző, hogy az önkormányzat az egyedüli munkaadó, így ott az emberek jelentős része közfoglalkoztatottként dolgozik. A fejlesztés területén élő kisebbségek közül a legnagyobb számban a roma közösség él, amelynek becsült létszáma eléri a lakosság egynegyedét. A fejlesztés területén önálló vagy társulási formában kerülnek ellátásra a szociális alapfeladatok, amelyek az összes településen hozzáférhetők, azonban eltérő mértékben:

- Család és Gyermejkölési Központ
- Család és Gyermejkölési Szolgálat
- Közösségi Pszichiátria
- Idősek Otthona
- Idősek Gondozóháza
- Idősek Klubja
- Házi segítségnyújtás

A fejlesztés célja a helyi közösségek számára folyamatosan elérhető közszolgáltatások minőségének és tartalmának fejlesztése a jelentkező igények figyelembe vételével, illetve a területi egyenlőtlenségek tompítása a kisközösségekre - személyre szabott szolgáltatásokon keresztül.

A fejlesztés területén minden településen működik óvoda. Az önkormányzati óvodai statisztikák szerint negyven százalékra teszi a halmozottan hátrányos helyzetű óvodások arányát. A fejlesztés célja, hogy az óvoda optimális személyi és tárgyi feltételeket tudjon biztosítani a kisgyermek számára. Minden településen működik állami vagy egyházi fenntartású oktatási intézmény. Az általános iskolások megközelítőleg fele halmozottan hátrányos helyzetű. Jelen projekt személyiség és kompetenciafejlesztő tevékenységek által az oktatási rendszer esélyteremtő jellegének javítását, az egész életen át tartó tanulás, a társadalmi beilleszkedés, a személyes fejlődés és a foglalkoztathatóság szempontjából nélkülözhetetlen alapkészségek elsajátításának elősegítését szolgálja.

A fejlesztés területén nagyon nagy számban élnek hátrányos, és halmozottan hátrányos helyzetű lakosok. A szülők alacsony bérük, iskolai végzettségük miatt nem tudnak gyermekeik számára megfelelő szabadidős programokat biztosítani. A gyermekek gyakran felügyelet nélkül, tartalmatlanul töltik el az idejüket ingerszegény környezetben. A társadalmi változások számos olyan típusú problémát hoztak a felszínre, amelyek a gyermekek első közösségbe kerülése során is feltörnek. Ilyen például óvodáskorban az együttélés, a társas érintkezés szabályait kevésbé ismerő gyermekek számának megugrása, a hiperaktív és pszichés problémákkal küzdők beilleszkedési zavarai, az agresszió megjelenése. Mindezek a tények olyan problémákat generálnak, amelyre az óvodának, iskolának valamilyen módon reagálnia kell, kellene, hogy alapfeladatát végrehajthassa. A gondok halmozottan,

nagy mennyiségben jelentkeznek, melyeket hagyományosan, pedagógiai eszközökkel nem lehet kezelni, szükségessé vált a szociális szakértelem fejlesztése.

A KÖZSZOLGÁLATI LEKÉRDEZÉS CÉLJA

A közszolgálati lekérdezés ideje alatt a kérdőívet kitöltőket egyenként kerestük fel. Az egyéni lekérdezés személyenként 10-15 percet vett igénybe.

A kérdőív öt témacsoportot tartalmazott:

- Személyes adatok;
- Foglalkoztatási adatok;
- Képzettségi adatok;
- Kompetenciák és
- Képzési igények.

A témacsoportokon belül igyekeztünk olyan kérdéseket feltenni a megkérdezetteknek, hogy válaszaikból egyértelműen kiderüljön pontosan mire is van szükségük ahhoz, hogy a közszférában dolgozók a munkájukat a lehető legjobban láthassák el.

A projekt legfőbb célja a területi különbségek és a településméretekből adódó társadalmi hátrányok komplex megközelítéssel történő, helyi igényeken alapuló csökkentése a humán közszolgáltatások tekintetben.

További cél a minőségi közszolgáltatásokhoz való hozzáférés javítása a köznevelés területén a helyi tudástőke gyarapítása érdekében.

A közszolgálati lekérdezés fő célja a humán közszolgáltatásokban dolgozók képzettségének javításához, ezáltal fejlesztve az általuk ellátott szolgáltatások minőségét és hatékonyságát is. A dolgozók válaszaiból mérhető eredményeket kaptunk a képzési igényeikről és a mindennapi munkájukat érintő problémákról.

A KÖZSZOLGÁLATI LEKÉRDEZÉS

A közszolgálati dolgozók a kérdőíves lekérdezés előtt egy adatkezelési hozzájáruló nyilatkozatot (1. számú melléklet) töltötték ki, mely tartalmazza az általános adatvédelmi rendelet vonatkozó részét.

1. Személyes adatok

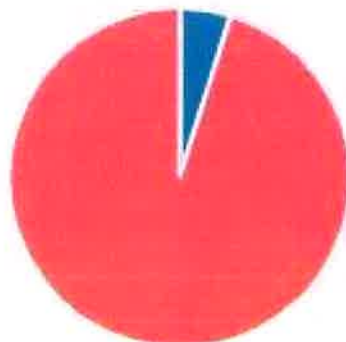
Az első kérdéscsoportban a közszolgálati dolgozók személyes adataival kapcsolatban tettünk fel kérdéseket.

Kérdéseink a nemükre, az életkorukra, az egy háztartásban élők számára és az ezen belüli fiatalokéakra vonatkozott.

a) Nemek aránya

A kérdőíves lekérdezésben összesen 84 fő vett részt, melyből a nemek aránya:

■ Férfi - 4.8% ■ Nő - 95.2%

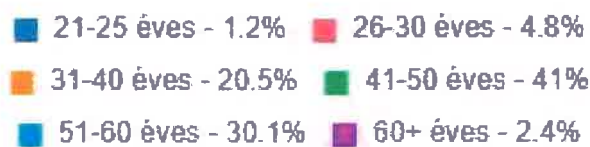


Megállapítható, hogy mind a pedagógus szakmát, mind a szociális szolgáltatásban dolgozó ápolók és gondozók, illetve egyéb közszolgáltatásban betöltött munkakört a nők töltik be. Az MTI adatai

szerint a főállású pedagógus kevesebb, mint 20 százaléka férfi. Ez a szám pár évtizede van csökkenőben, hiszen ezelőtt szinte kizárólag férfiak tanítottak.

b) Életkor aránya

A résztvevők életkorának megoszlása az alábbi szerint alakult:



A megkérdezettek életkorának arányaiból láthatjuk, hogy a közszolgálati dolgozók középkorúak. A dolgozók életkorának legnagyobb arányát a 41-50 éves korosztály (41%) adja ki, majd ezt követi az 51-60 éves korosztály (30,1%). Megállapítható, hogy a pedagógus-és a szociális szolgáltató szektorban dolgozó társadalom előregedőben van.

Manapság a pályaválasztás előtt álló tanulók kisebb százalékban választják a pedagógus -és szociális képzéseket, illetve a fiatal pedagógusok többsége fiatalon elhagyják pályájukat. A szakma elhagyását részben az okozza, hogy a kezdő pedagógusok bére nem haladja meg a szakmunkás minimálbért. A szociális szolgáltatásban dolgozók esetében is magasan mérhető a pályaelhagyók száma, valamint jelentős az ágazatból a nyugdíj miatti kilépés és a külföldi munkavállalás is.

A közszolgálati dolgozók kezdő bérének besorolása a bértábla alapján alacsony, ami manapság egyáltalán nem vonzó a fiatalok számra. A diplomával rendelkező gondozók-és szakápolók bére sem kiemelkedő. Az egészségügyi-és szociális ágazat számára indokolt a folyamatos értékmegőrző bérelemelés, ahol a végzett munka mellett az egyes dolgozói csoportok közti bérarányok kialakítása, a szakmai tapasztalat nagyobb elismerése a pályán maradás érdekében is igen fontos.

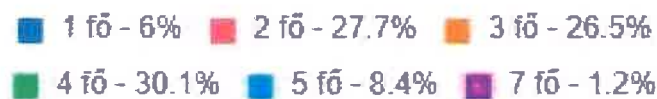
c.) Háztartásban élők aránya

A háztartás olyan emberi közösség, amelyet közös életvitel jellemez és tagjaik létfenntartásáról közösen gondoskodnak. A családi kapcsolat nem feltétlen jelenti automatikusan a közös háztartást. Sőt, az egy fedél alatt élők sem alkotnak automatikusan közös háztartást.

A háztartás azt jelenti, hogy az ebbe tartozók közösen, együtt gazdálkodnak, életvitelük, szükségleteik kielégítése nem különül el egymástól.

A kérdőíves lekérdezésben résztvevők egy háztartásban élők aránya a lenti diagramm alapján megállapíthatjuk, hogy a megkérdezettek háztartásában hányan élnek összesen.

A legmagasabb arányt (30,1%) a 4 fős családok tették ki. Ezt követte 27,7 százalékkal a két fős családok.



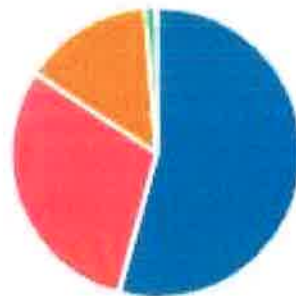
A statisztikából kiderül, hogy a megkérdezettek 6 százaléka egyedül él, továbbá 1,2 százaléka él hét fős háztartásban. Vagyis, a résztvevőknél előfordul, hogy valaki egyedül él egy háztartásban, de az is előfordul, hogy összesen heten élnek egy fedél alatt úgy, hogy életvitel-beli szükségleteik nem különülnek el egymástól.

d.) Fiatalkorúak aránya

Az I. Büntető Novella, azaz az 1908. évi XXXVI. törvény a fiatalkorú fogalmát meghatározó 16. § szerint „Az, aki a büntett vagy vétség elkövetésekor életének tizenkettedik életévét már betöltötte, de tizennyolcadik életévét még be nem töltötte (fiatalkorú) ha a büntethetőséghez szükséges értelmi és erkölcsi fejlettsége nem volt meg, büntető felelősségre nem vonható”.

A közszférában dolgozók válaszai alapján 54,2 %-a háztartásában már nincs fiatalkorú, vagy még nincs gyermek. A második legjellemzőbb válasz, 30,1 %-kal, hogy csak 1 fő fiatalkorú él vele egy háztartásban. A válaszadók 14,5 %-a kettő-; míg 1,2 %-uk három fiatalkorúval él együtt egy háztartásban.

■ Nem adta meg fő - 54.2% ■ 1 fő - 30.1%
■ 2 fő - 14.5% ■ 3 fő - 1.2%



A közszolgálati dolgozók háztartásaiban a fiatal korúak aránya alacsony, vagy nincs is. Az előző diagramokkal együttesen összevetve megállapíthatjuk, hogy ez a társadalmi réteg előregedőben van.

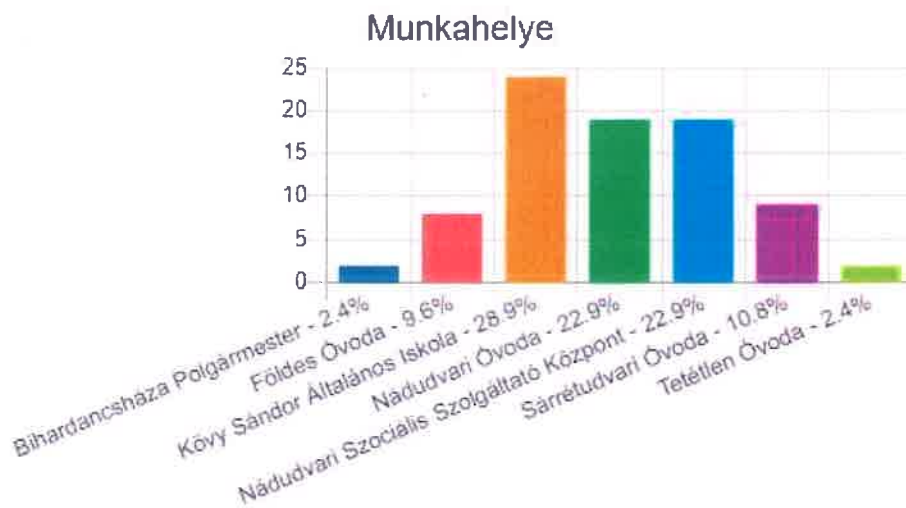
2. Foglalkoztatási adatok

A második kérdéscsoportban a községközigazgatási dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatban tettünk fel kérdéseket, melyek a munkahelyükre-; beosztottjaik létszámára-; a munkaviszonyban töltött évek számára-; a munkanélküliségre és az eddigi munkahelyeik számára vonatkoztak.

a.) Munkahely

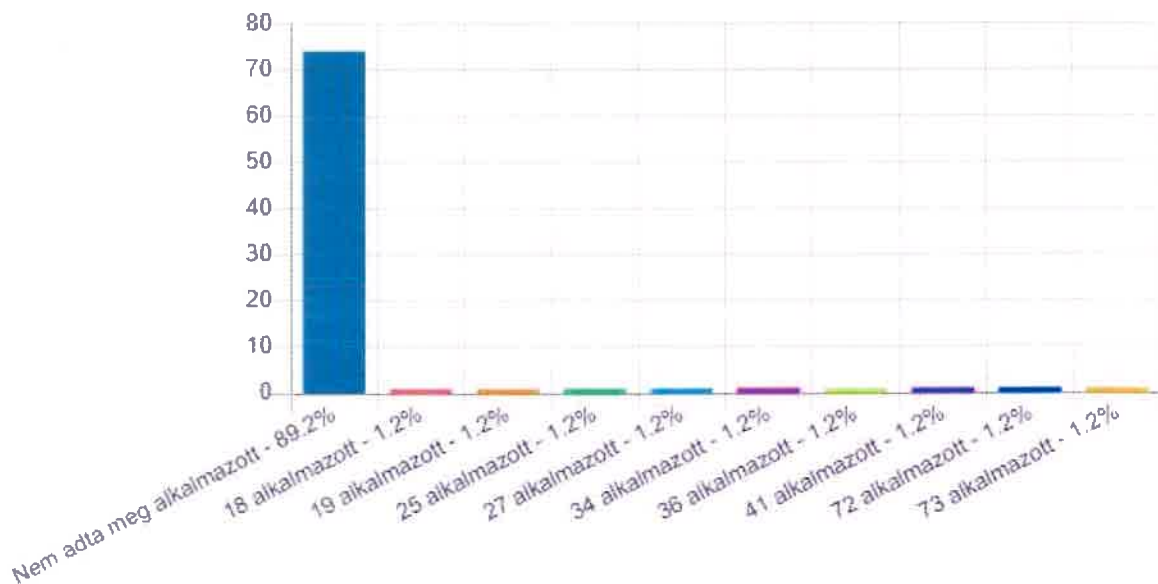
A községközigazgatási dolgozók közel 30 %-át a Kövy Sándor Általános Iskola teszi ki. Több, mint 20 %-os részvételi aránnyal követi az iskolát a Nádudvari Óvoda és a Nádudvari Szociális Szolgáltató Központ. A kis településekhez tartozó óvodák és Bihardancsháza Polgármesteri Hivatala a kis részvevői létszám miatt a megkérdezettek pár százalékát teszi ki.

Tetétlen, Földes és Sárrétudvari óvodái kisebb községközigazgatási dolgozói létszámmal működik. A pedagógushiány ezeket a településeket is érinti. Mivel a fentebb megnevezett okok miatt egyre kevesebb a pedagógusok létszáma, félő, hogy ezeken a településeken idővel az óvodai szolgáltatás megszűnik. Például, Tetétleni Óvodában két csoport, 1 óvodavezető pedagógus, két óvónő és egy óvodai dajka van.



b.) Beosztottak száma

A megkérdezett közszolgálati dolgozók 89,2 %-nak nincs beosztottja, vagyis a projektben résztvevő intézményekben közalkalmazotti jogviszony keretében végzik munkájukat tanítóként, tanárként és óvodapedagógusként.



A fennmaradó 11,8 % az intézmények vezetőit-és helyetteseiket teszi ki.

A törvény 69. § (1) A köznevelési intézmény vezetője:

- a nevelő és oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtéséért,
- az iskolaszékkel, a munkavállalói érdekvédelmi szervekkel és a diákönkormányzatokkal, szülői szervezetekkel való megfelelő együttműködésért,
- tanuló- és gyermekbaleset megelőzéséért, a gyermekek, tanulók rendszeres egészségügyi vizsgálatának megszervezéséért,
- a pedagógus etika normáinak betartásáért és betartatásáért

- a pedagógiai munkáért való felelőssége körében szakmai ellenőrzést indíthat az intézményben végzett nevelő és oktató munka, egyes alkalmazott munkája színvonalának külső szakértővel történő értékelése céljából.
- A nevelési-oktatási intézményvezető munkáját a nevelőtestület és a szülők közössége a vezetői megbízásának második és negyedik évében személyazonosításra alkalmatlan kérdőíves felmérés alapján értékeli. Az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés az intézményvezető munkájának ellenőrzése és értékelése során a kérdőíves felmérés eredményét is figyelembe veszi.

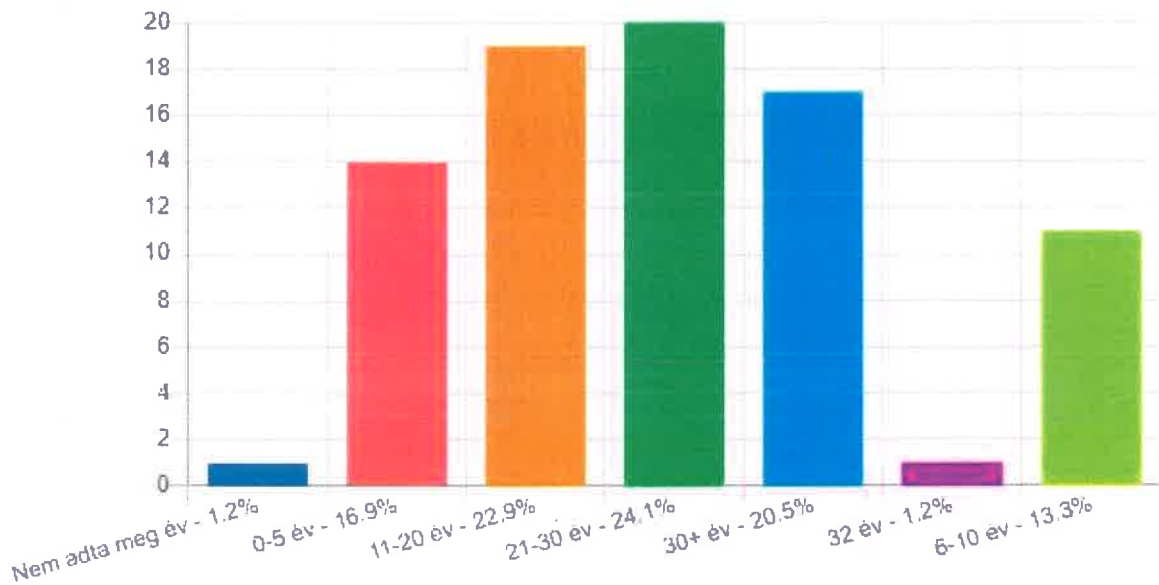
Az intézményvezetők az intézmények-és alkalmazottaik vezetését az alábbiak szerint szervezik:

- pedagógiai
 - oktató-nevelő munkát tartalmilag befolyásoló tényezőkre terjed ki;
 - egyre korszerűbb módszerekkel nyújtson ismereteket;
 - épít az iskola belső autonómiájára, helyi tantervek, programok választási lehetőségére;
 - nevelési folyamat egységének kialakítása;
 - tanórai és tanórán kívüli követelmények.
- operatív
 - a megtervezett folyamatok tárgyi, dologi, személyi feltételeinek megteremtése;
 - pl. iskola munkarendje, osztályok helye, óráközi szünetek, beiratkozás, tanévkezdés, tanítási szünetek.



c.) Eddigi munkaviszony éveiben

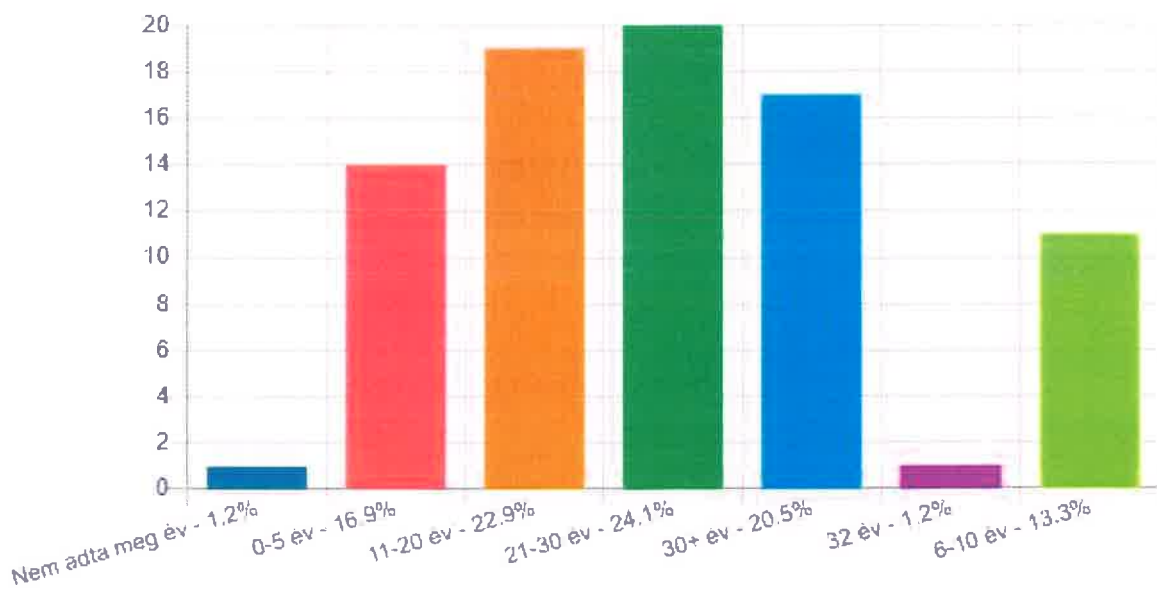
A lenti oszlopdiagrammon látható, hogy a közszolgáltatásban dolgozók több, mint a fele (nagyjából 66 %-uk) 11 – 30+ éves munkatapasztalattal rendelkezik. Ebből a számból is megállapítható, hogy a pedagógus-és közszolgáltatás társadalma előregedőben van, illetve sok a pályaelhagyó pedagógus.



d.) Össz munkaviszony években

E kérdés kapcsán arra voltunk kíváncsiak, hogy a közszolgáltatásban dolgozók eddigi életük során összesen hány év munkaviszonnyal rendelkeznek.

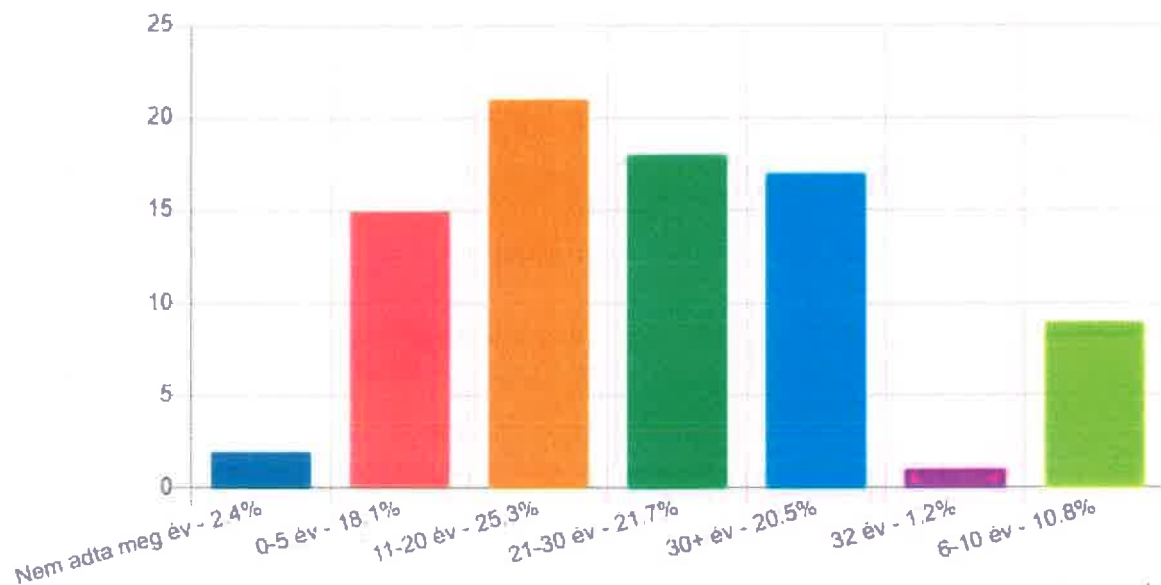
A kérdés feltevése során kiderült, hogy több olyan pedagógus és közszolgálati dolgozó van, aki szakmát váltott és ezelőtt teljesen más területen szerzett tapasztalatot. A 0-5 év össz munkaviszonnyal rendelkezők tartományába tartoznak azon személyek, akik pályakezdő pedagógusok-és szociális gondozók. Jelen esetben ez a kérdőíves lekérdezésben résztvevők 31,2 %-a.



Az előző diagrammokhoz hasonlóan most is láthatjuk, hogy a több tíz éves munkatapasztalattal rendelkező közszolgáltatásban dolgozók a megkérdezettek több, mint felét teszik ki.

e.) Közszolgálati évek

Azokat a szervezeteket sorolhatjuk a közszolgálati dolgozókat alkalmazók közé, amelyeket a köz (a társadalom, az állam) tart fenn abból a célból, hogy e szervezetek, ill. alkalmazottaik meghatározott közérdekű feladatokat lássanak el.

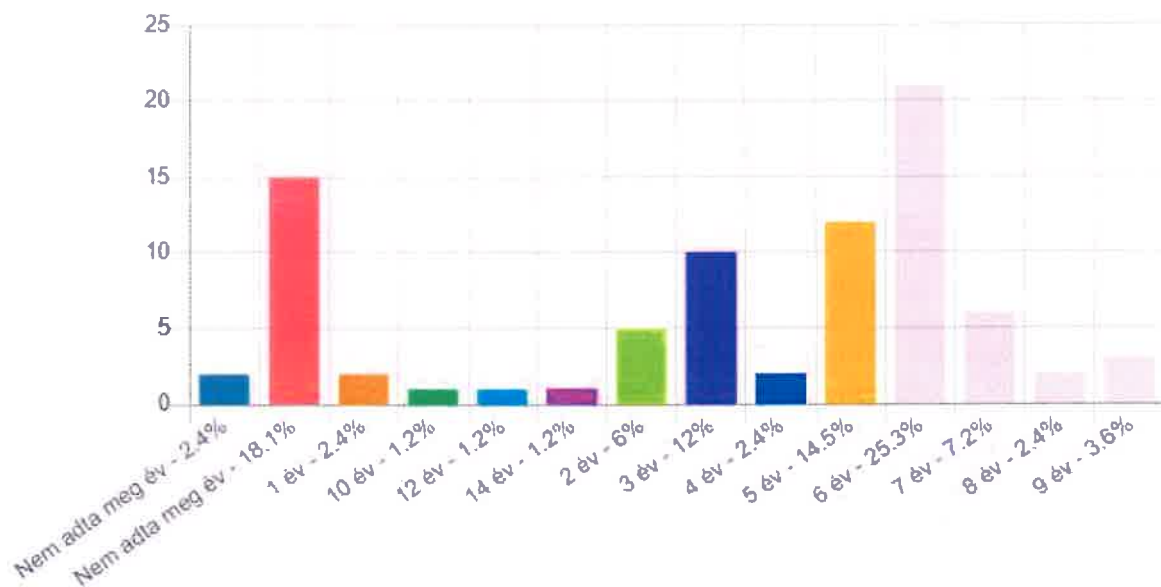


Kérdésünk célja, hogy kiderüljön, a jelen kérdőíves lekérdezésben részt vevő közszolgálati dolgozók az eddigi összes munkaviszonyukból hány évet töltöttek a közszolgáltatásban. A fenti két diagramot, ha összehasonlítjuk, észrevehető a minimális különbség. Elmondhatjuk, hogy a Nádudvar és térségében a közszolgálati dolgozók életkortól függetlenül dolgoztak már más területeken is.

f.) Otthoni évek

Azzal a kérdésünkkel kapcsolatban, hogy mennyi az otthon töltött évek száma, arra voltunk kíváncsiak, hogy összesen mennyi időt voltak gyermekgondozási díj (GYED) és a szülés után járó ellátásokkal otthon.

A csecsemőgondozási díj lejártát követő naptól lehet igényelni a gyermekgondozási díjat (GYED), amely a gyermek második életévének betöltéséig jár. A gyermekgondozási díj az egészségbiztosítás pénzügyi ellátási keretében, a gyermekvállalás támogatására nyújtott pénzügyi ellátás.



A diagrammban szereplő adatokból megállapítható, hogy a megkérdezettek több, mint 50 %-a ötnél több évet töltött GYED-en. Ebből a számból is látszik, hogy a közszerzőlati dolgozók társadalma nem a fiatalabb korosztályból tevődik össze.

g.) Munkanélküliség

Munkanélkülinek hívunk minden olyan személyt, aki egy adott időpontban képes és akar dolgozni, ám munkát nem talál. A közgazdaságtan megfogalmazása szerint a munkanélküliek és a foglalkoztatottak alkotják a munkaerőállományt. A munkanélküliségi ráta nem más, mint a munkanélküliek számának és a munkaerő-állománynak a hányadosa, százalékos formában kifejezve.

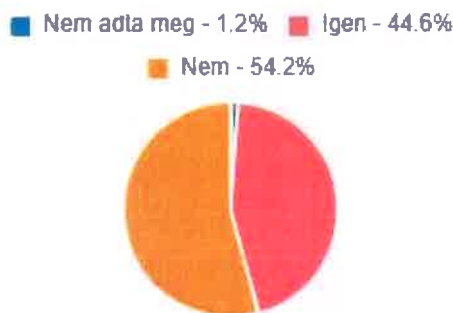
Különbséget kell tennünk a regisztrált és a nem regisztrált munkanélküliek között. Előbbiek az illetékes állami hatóságnál – Magyarországon a lakóhelyükhöz tartozó munkaügyi hivatalnál – bejelentkezve, egyrészt az állam számára is figyelemmel kísérhetőek, másrészt jogosultak az úgynevezett munkanélküli-ellátás(ok) igénybevételére. Utóbbiak ezzel szemben nem regisztráltatják magukat sehol, így támogatást sem vehetnek igénybe és számuk sem határozható meg pontosan.

A munkanélküliség mind az állástalan személy, mind pedig az egész gazdaság és a társadalom szempontjából súlyos probléma, ami ellen küzdeni kell, piaci és állami eszközökkel egyaránt. Magyarország Alaptörvényének XII. cikk rögzíti hogy: „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.” Továbbá a XVIII. cikkben az áll, hogy: „Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.” Valamint a XIX. cikk szerint: „Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegyiség, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult.”

A köznyelvben munkanélkülinek hívunk minden olyan személyt, aki szeretne dolgozni de nem talál munkát. A hivatalos statisztikában az Európai Unió statisztikai hivatala (Eurostat) ajánlása szerint az számít munkanélkülinek, aki munkaképes korú, nem dolgozik, de rövid időn belül munkába tudna állni és keres is munkát. Annak meghatározása, hogy ki a munkanélküli, viszont nem ilyen egyszerű. Szociálpolitikai megközelítésben a munkanélküliek a hátrányos helyzetűeknek azon csoportja, akik nem bizonyultak elég erősnek a munkából származó jövedelemért folytatott harcban, és így munka nélkül maradtak. Munkanélküliségükből következik, hogy nem rendelkeznek jövedelemmel, így gyakran megélhetési gondjaik vannak. Ezen az állam – a törvény által előírt ideig – a munkanélküli segéllyel és más munkanélkülieket támogató programokkal igyekszik segíteni.

Mindenkire bejelentési kötelezettség vonatkozik, aki elvesztette a munkáját. Ennek elmulasztása jelentheti azt is, hogy a munkanélküli személy nem lesz jogosult a támogatásokra.

Jelen projekt keretében a kérdőíves lekérdezés során a közszolgálati dolgozóktól megkérdeztük, hogy „Volt-e valaha munkanélküli?”



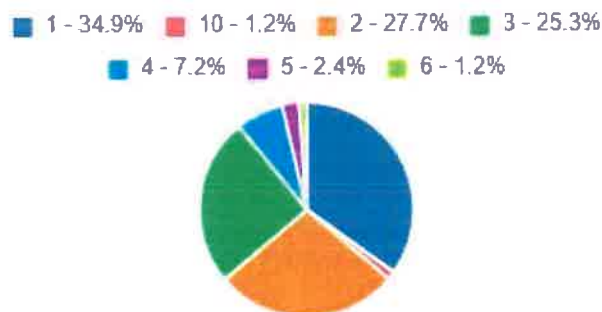
A válaszadók kicsivel több, mint fele, vagyis 54,2 %-a adta válaszul, hogy nem volt még sosem munkanélküli és 44,6 %-uk, hogy igen, volt már munkanélküli. A pályakezdő pedagógusok és szociális gondozók egy részre a végzettségük megszerzése után egy rövid ideig munkanélküliek voltak.

Magyarországon a 15-64 éves férfiak körében a munkanélküliek létszáma gyakorlatilag nem változott és a ráta is 3,5 százalékos maradt. A nőknél 10 ezerrel csökkent a munkanélküliség és 0,5 százalékponttal 3,9 százalékosra csökkent a munkanélküliség, ami alig nagyobb a második negyedévben mért 3,7 százalékos eddigi mélypontnál. A munkanélküliség átlagos időtartama 14,6 hónap volt, a munkanélküliek 38,5 százalék-a legalább egy éve keresett állást, vagyis tartósan munkanélkülinek számított.

A 15-64 évesek körében az aktivitási ráta - azaz a munkaerőpiacon megjelenő foglalkoztatottak és munkanélküliek átlagos aránya a korosztály teljes népességéhez viszonyítva - tavaly szeptember-novemberben 72,3 százalékos volt, ami 0,7 százalékponttal magasabb az egy évvel korábbinál. A foglalkoztatottak száma 28 ezerrel nőtt, a munkanélküliek száma 9 ezerrel csökkent, a korosztály lélekszáma 40 ezerrel, az inaktívok száma 58 ezerrel 1,758 millióra csökkent egy év alatt.

A 20-64 éves korcsoportban - amelyre az Európai Unió 2020-ra 75 százalékos foglalkoztatási célértéket tűzött ki az Európa 2020 stratégiában - a foglalkoztatási ráta egy év alatt 0,9 százalékponttal, 74,8 százalékosra emelkedett. A korcsoportra vonatkozó foglalkoztatási ráta a férfiaknál 82,6, a nőknél 67,2 százalékos.

h.) Eddigi munkahelyek száma



A közszolgálati dolgozók több, mint egyharmadának, vagyis a 35 %-nak eddigi élete során egyetlen egy munkahelye volt, mégpedig az, amelyikben jelenleg is dolgozik. A válaszadók felének, összesen 53 %-nak már legalább 2-3 munkahelye volt eddig, a háromtól több eddigi munkahelyek pedig összesen a megkérdezett közszolgálati dolgozók 12 %-át teszik ki.

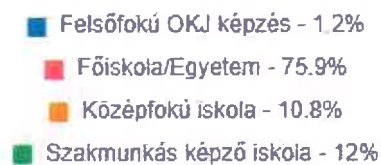
Ebből a statisztikából is jól megállapítható, hogy a közszolgálati dolgozók társadalma előregedőben van, hiszen az idősebb generációkra jellemző, hogy nem váltogatják a munkahelyeiket, míg a fiatalabb generációról épp az ellenkezőjét lehet állítani.

3. Képzettségi adatok

„A képzettség meghatározott pályára (életpályára), hivatásra, szakmára való felkészültség. A szakmai képzettség konkrét szakmai feladatok ellátására való felkészültség, nem azonos a szakképesítéssel. Más megfogalmazásban: A képzettség fogalom valamely ismeretkörben, vagy szakterületen (szakmában) szerzett tudást, valamint az eredményes munkához szükséges személyiségjegyek (készségek, jártasságok, képességek) birtoklását jelenti.” (dr. Poór Ferenc)

a.) Legmagasabb iskolai végzettség

A legmagasabb iskolai végzettség megmutatja, hogy az adott területen dolgozó személy milyen képzettségi szinttel rendelkezik.



A közszerződéses dolgozók több, mint háromnegyede, vagy 75,9 %-a rendelkezik főiskolai/egyetemi diplomával. A projektben résztvevő intézmények nagy része óvoda és iskola, melyekben elengedhetetlen, hogy valakinek ne legyen főiskolai/egyetemi végzettsége. Így ehhez a statisztikai arányhoz ez nagyban beleszámít.

A válaszadók 12 %-a szakmunkás képző iskolában végzett, 10,8 %-uk pedig középokú végzettséggel rendelkezik. Csupán 1,2 %-uk vett részt felsőfokú OKJ képzésben. A szociális ágazatban és a polgármesteri hivatal tekintetében nem előfeltétel a magasabb iskolai végzettség.

Megállapítható, hogy bár a közsolgálati dolgozók – különösen a pedagógusok – rendelkeznek a megfelelő iskolai végzettséggel, a mai kor tanulói igényeinek nem felelnek meg, mivel a napjainkban felmerülő problémák kezelésével nem feltétlen vannak tisztában. A térségben gyógypedagógiai nincs, így a BTMS-és SNI-s tanulókat a tanórák keretében kell integrálniuk az osztályokba. A megkérdezett pedagógusokkal való beszélgetés során kiderült, hogy szívesen vennének részt olyan képzéseken, mely segítené munkájukat a problémásabb gyermekekkel kapcsolatban. Kiemelték, hogy bár vettek részt már hasonló jellegű képzésen, leginkább elméleti tudást biztosított számukra, de sajnos a képzés során nem szereztek gyakorlatban is alkalmazható tudást. A pedagógusok számára fontos lenne, ha olyan képzéseken vehetnének részt, mely jó gyakorlati tudást biztosít számukra, hiszen a BTMS-és SNI-s tanulók integrálása, tanítása-és közösségbe való integrálása más módszerekkel történik.

4. Kompetenciák

A kompetencia latin eredetű szó, alkalmasságot, ügyességet jelent. A kompetencia fogalmának azonban többféle értelmezése létezik. Van általános, hétköznapi jelentése, létezik a hétköznapi tudás naiv pedagógiája szerinti értelmezése, van az oktatáspolitikai általi „definíciója”, és van tudományos relevanciájú, kutatásokra épülő meghatározása. Azonban ez utóbbi ellenére sincs sem alakult ki sem a hazai, sem a nemzetközi pedagógiában az egyértelmű, egységes értelmezése.

A társadalmi munkamegosztásban egyes emberek illetékességet, jogosultságot, hatáskört kapnak döntések meghozatalára, vagy éppen végrehajtására.

Egy-egy szakterületen - például az autószerelő, az asztalos, a közgazdász, vagy éppen a pedagógus esetében - az adott szakma képviselőjének hozzáértéséről, alkalmasságáról van szó.

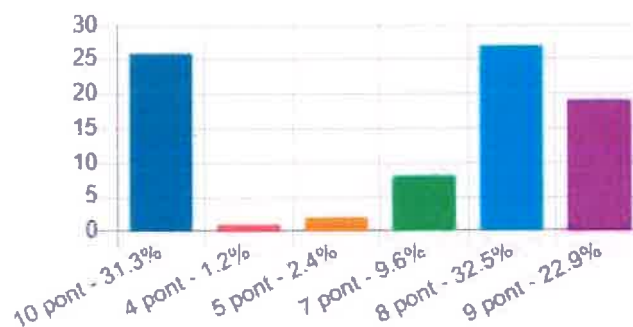
A laikus közvélemény, a széles nyilvánosság a kompetencia fogalmát általában ebben az értelemben használja.

A pedagógiát tekintve a kompetenciafogalma készségek és képességek együttesét jelenti, melyek segítségével valaki problémamegoldásra képes egy adott területen, jelenti továbbá az illetőnek azt a hajlandóságát is, hogy a problémamegoldásra való képességét alkalmazza és kivitelezze.

a.) Hatékonyság

A hatékonyság fogalmát két oldalról vizsgálhatjuk: a meghatározott cél elérése a lehető legkisebb ráfordítással, vagy az adott ráfordítással a lehető legjobb eredmény elérése. A hatékonyság fogalma nem egyenlő a hatásosság fogalmával. A hatásosság csak az eredmények mérésén alapul, míg a hatékonyság esetében az eredmények és a ráfordítások mérése együttesen történik.

Arra kértük a közszolgálati lekérdezésben részt vevőket, hogy értékeljék munkájukat, mennyi tartják hatékonynak egy 1-10 skálán. A skála szerint az egyes az egyáltalán nem hatékony-; míg a tízes a kiemelkedően hatékony munkavégzést jelenti.



A válaszadók összesen 55,4 % -a adta válaszuk, hogy munkája hatékony. A pedagógusok és a szociális dolgozók 31,3 %-a szerint munkája kimagaslóan hatékony. 3,6 %-uk szerint a munkájuk alig hatékony.

Minden válaszadó ettől a választól függetlenül is azt állította, hogy tovább szeretné képezni magát.

Több pedagógus a BTMS-és SNI-s tanulók kezelésének hiányában tartja munkáját közepesen hatékonynak. A közszolgálati dolgozók elhivatottak, gyermekszeretőek, empátikusak, türelmesek és toleránsak, minden olyan képességgel rendelkeznek, mely lehetővé tenné számukra, hogy a

nehezebben kezelhető tanulókkal való foglalkozást; - tanítást; - közösségbe való integrálást és gyógypedagógiai alapokat megtanuljanak annak érdekében, hogy hatékonyan és gördülékenyen teljenek el a tanítási órák.

b.) Külföldi tanulmányút

Következő kérdésünk arra vonatkozott, hogy vett-e már részt valaha külföldi tanulmányúton, ezzel is gyarapítva tudását és tapasztalatait az adott szakmához vonatkozóan.

■ Igen - 10.8% ■ Nem - 89.2%



A válaszadók közel 11 %-a mondta azt ,hogy vett már részt külföldi tanulmányúton. A kapott válaszok alapján a többségük pedagógus és diákokkal közösen vettek részt tanulmányutakon a hazánkkal szomszédos országok valamelyikében.

c.) Jó gyakorlatok alkalmazása

A jó gyakorlat a köznevelés különböző területein alkalmazott, egyéni vagy intézményi szinten megjelenő, szemléletében és gyakorlatában innovatív és/vagy hiánypótló eljárás, módszer, tevékenység, eszközhasználat, pedagógiai vagy szervezetfejlesztési gyakorlat, vagy ezek együttese, amely a köznevelési intézmény működésében megtapasztalható és az intézmény nevelési-oktatói vagy szakszolgálati feladatainak ellátását pozitívan befolyásolja.

Megfelel a köznevelés fejlesztésére vonatkozó szakmai kritériumoknak, az ágazati és intézményi szabályozó dokumentumoknak. Jogtiszta, alkalmazása dokumentált, eredménye és hatása mérhető,

működése fenntartható. Az adaptáció feltételrendszerének és folyamatának kidolgozásával bevált jó gyakorlattá fejleszthető.

Egy jó gyakorlat nem csak a pedagógiában jelenhet meg. A jó gyakorlat vagy bevált gyakorlat (angolul best practice) a vállalati menedzsment és minőségbiztosítás területén olyan, rutinszerűen végzett tevékenységre utal, ami széles körű tapasztalatokon alapul, és több szervezetben is sikeresnek bizonyult. Magyarországon leginkább a multi-cégeknek figyelhetők meg a jó gyakorlatok adaptálása és alkalmazása, a közigazgatásban és a kisebb vállalkozásoknál egyelőre még nem elterjedt.

A jó gyakorlat könnyen adaptálható, jól érhető és saját igényeink (munkaterületünk) szerint formálható.

Magyarországon a jelenleg leginkább még a pedagógia területén elterjedt a jó gyakorlatok alkalmazása.

A Nádudvari Kövy Sándor Általános Iskola saját fejlesztésű, 30 modulból álló jó gyakorlattal rendelkezik. A jó gyakorlatok közé sorolható a csoportbontásban történő órai munkák, hagyományápolással kapcsolatos gyakorlatok, bizalommal összefüggő gyakorlatok, továbbá az iskola emelt óraszámában oktat matematikát és idegennyelvet. A gazdagítás, a kooperatív technikák alkalmazása és az infokommunikációs eszközök használata is megvalósul mind tanórai, mind tehetséggondozó szakköri keretek között. Példák: gazdagítás: tanórai keret: több idő gyakorlásra és kreatív gondolkodásra változatos feladattípusokon keresztül. Tehetséggondozó szakköri keret: PPT készítése, „filmfeliratozás”, a célnyelvi országgal kapcsolatos ismeretek mélyítése, versenyfeladatok megoldása. Egyéb: témahetet szerveznek, ahol a gyerekeket leginkább érdeklő témákat dolgozunk fel. Ilyen például az ünnepek témaköre. Színjátzó kört szerveznek, ami közösségépítő hatása mellett kiváló személyiségformáló is. Az iskolában továbbá pozitív értékelés van és a fejlesztőpedagógiai jó gyakorlatokat is alkalmazzák.

A jó gyakorlatok az óvodákban is megmutatkoztak. Több saját és adaptált jó gyakorlatokkal fejlesztik a gyermekeket. A kisebb csoportos foglalkozásokra figyelnek és nagy hangsúlyt fektetnek a mozgásfejlesztésre és a hagyományápolásra.

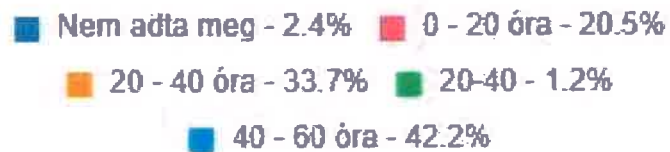
A Nádudvari Szociális Szolgáltató Központban a jó gyakorlatok keretében a bizalomra és a mozgásfejlesztésre fektetnek hangsúlyt.

5. Képzési igények

Az ötödik, és egyben utolsó része a kérdőívnek a képzési igényekre vonatkozott. Ebben a témakörben arra voltunk kíváncsiak, hogy a közszolgálati dolgozóknak milyen képzésekre lenne szükségük annak érdekében, hogy munkájukat még jobban és még hatékonyabban el tudják végezni.

a.) Képzés hossza

A „Milyen hosszú képzést tart vállalhatónak?” kérdésünkre sokféle választ kaptunk.



Ám a legtöbb válasz a 40-60 órára érkezett. A második legnépszerűbb válasz a 20-40 órás képzésen való részvétel volt.

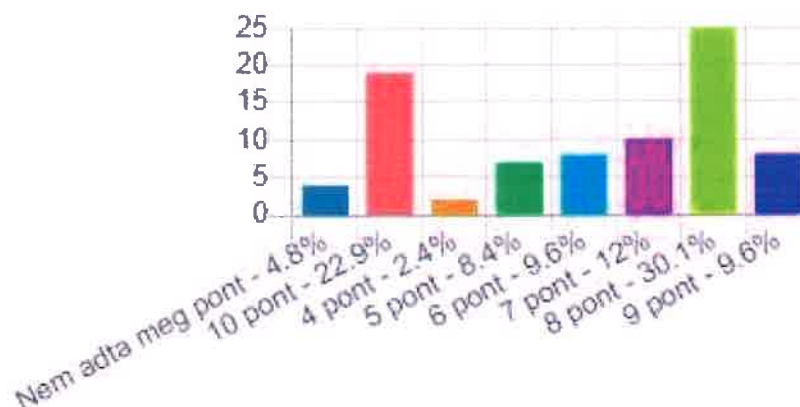
A válaszadók a képzés időtartamát a képzés témájától is függővé tennék.

A képzés hosszához kapcsolódó kérdésünkre, miszerint „Hajlandó lenne-e jövedelméből áldozni a képzési díjra?” a válaszok több, mint fele igenlő volt (a legtöbben 0-50.000 Ft-ot is áldoznának a képzési díjra).

A közszolgálati dolgozók képzési igényei közt leginkább a BTMS-és SNI-s gyermekek kezelésével kapcsolatos képzések szerepelnek. Valamint a jelen kor gyermekeire jellemző, hogy türelmetlenek, agresszívak, valamint a teljes mértékben nem tudnak a tanórai anyagra és tanáraikra figyelni. Utóbbi problémára a pedagógusok a kifejlesztett és adaptált jó gyakorlataikat alkalmazzák, ezzel is elérve, hogy a tanórák maximálisan hatékonyan teljenek. A felmerült problémákkal kapcsolatban olyan mentálhigiénés-, stresszkezelő-, egyéni-és sajátos bánásmódot igénylő-, pszichés zavarok és korrekciói tartalmú képzéseken vennének részt, melyek gyakorlati tudást-és használhatóságot biztosít számukra.

b.) Pályázatokból finanszírozott képzések

A pályázatokból finanszírozott képzések hatékonyságára vegyes válaszok érkeztek.



Az esetek többségében hatékonyak tartják a képzéseket.

A válaszadók kifejtették, hogy vannak különösen jó képzések, de sajnos előfordult már olyan is, hogy olyan képzések kellett részt venniük, ami egyáltalán nem volt hasznos számukra.

A pályázatokból finanszírozott képzésekkel kapcsolatos kritériumok már sok esetben a pályázati felhívásban benne vannak, sok mozgásteret nem hagyva. Ezek a képzések nagyban illeszkednek a pályázati felhívás céljához.

c.) Melyiket választaná?

A következő kérdést azzal kapcsolatban tettük fel, hogy milyen képzéseken vennének részt szívesen a közszolgálati dolgozók. A választható lehetőségeket igyekeztünk egy előzetes felmérést követően összeállítani.

A feltett kérdés és a képzések az alábbiak voltak:

Alábbiakból melyik képzésen venne részt szívesen?
<input type="checkbox"/> Mentálhigiéne komplex segítő szerepe a szociális ellátási ágazat területén
<input type="checkbox"/> Stesszek, krízisek, megoldások hétköznapi életünkben
<input type="checkbox"/> Idősödés-öregkor mentálhigiénes szemléletű megközelítése
<input type="checkbox"/> Sajátos gondozást igénylő személyek megértésének, ellátásának mentálhigiénes megközelítése
<input type="checkbox"/> Pszichés zavarok és korrekciói óvodás és kisiskolás korban
<input type="checkbox"/> Együttműködés a konfliktuskezelésben és a meditációban
<input type="checkbox"/> Zenei képességfejlesztés a 5-10 éves korosztályban a tevékenységközpontú pedagógiák segítségével

Úgy gondoltuk a felmérés alapján, hogy ezek azok a képzési formák, melyek hiányát érzik a közszolgálati dolgozók. A válaszlehetőségek közül többet is választhattak.

A válaszadók többsége a „Pszichés zavarok és korrekció óvodás és kisiskolás korban” és a „Stresszek, krízisek, megoldások a hétköznapi életünkben” opciókra érkeztek.

A pedagógusok elmondásai és tapasztalatai szerint a mai gyermekek már mások. Kevésbé lehet lekötni a figyelmüket, nehezebben koncentrálnak, agresszívak és szófogadatlanok. Ami tovább nehezíti a helyzetüket a mindennapi tanórák alkalmával és óvodai foglalkozások alkalmával az az, hogy nincs gyógypedagógus segítségük, így a BTM-es és SNI-s gyermekeket integrálniuk kell az osztályokba.

Ugyan ezzel kapcsolatban voltak már különböző képzéseken, de sajnos számukra egyik sem adta át azt a fajta tudást, ami az ő mindennapjaikat megkönnyítené.

A közszolgálati dolgozók tapasztalatai szerint leginkább gyakorlati tudásra, vagyis gyakorlati oktatásra lenne szükségük annak érdekében, hogy a BTM-es és SNI-s gyermekeket a számukra a legmegfelelőbb- és leghatékonyabb módszerekkel tudják integrálni a csoportokba.

ÖSSZEFOGLALÁS

Nádudvar Város Önkormányzata konzorciumvezetőként pályázatot nyújt be az EFOP-3.9.2-16 „Humán kapacitások fejlesztése térségi szemléletben” konstrukcióra.

A projekt időtartama: 2017.09.01-2021.08.31. Jelen pályázat célcsoportja a hátrányos helyzetű, aktív korú lakosság, a fiatalok lakosság, a helyi közszolgáltatásban dolgozók, illetve a potenciális alkalmazottak, továbbá nemzetiségek, etnikumok, a projekt hatóterületén élő teljes lakosság.

A fejlesztés célja a helyi közösségek számára folyamatosan elérhető közszolgáltatások minőségének és tartalmának fejlesztése a jelentkező igények figyelembe vételével, illetve a területi egyenlőtlenségek tompítása a kisközösségekre - személyre szabott szolgáltatásokon keresztül.

A társadalmi változások számos olyan típusú problémát hoztak a felszínre, amelyek a gyermekek első közösségbe kerülése során is feltörnek. Ilyen például óvodáskorban az együttélés, a társas érintkezés szabályait kevésbé ismerő gyermekek számának megugrása, a hiperaktív és pszichés problémákkal küzdők beilleszkedési zavarai, az agresszió megjelenése. Mindezek a tények olyan problémákat generálnak, amelyekre az óvodának, iskolának valamilyen módon reagálnia kell, kellene, hogy alapfeladatát végrehajthassa. A gondok halmozottan, nagy mennyiségben jelentkeznek, melyeket hagyományosan, pedagógiai eszközökkel nem lehet kezelni, szükségessé vált a szociális szakértelem fejlesztése.

A közszolgálati lekérdezés fő célja a humán közszolgáltatásokban dolgozók képzettségének javításához, ezáltal fejlesztve az általuk ellátott szolgáltatások minőségét és hatékonyságát is. A dolgozók válaszaiból mérhető eredményeket kaptunk a képzési igényeikről és a mindennapi munkájukat érintő problémákról.

A közszolgálati dolgozók a kérdőíves lekérdezés előtt egy adatkezelési hozzájáruló nyilatkozatot (1. számú melléklet) töltötték ki, mely tartalmazza az általános adatvédelmi rendelet vonatkozó részét.

A kérdőíves lekérdezés során 84 főt kérdeztünk meg a témával és a projekt céljával kapcsolatban.

Az első kérdéscsoportra vonatkozó kérdések a személyes adataikra vonatkoztak. A feltett kérdésekből kiderült, hogy az elmúlt évtizedekhez képest, már elnőiesedett szakmákról van szó. A megkérdezett közszolgálati dolgozók mindössze 4,8 %-a férfi. Az életkorok arányát tekintve láthattuk, hogy a közszolgálati dolgozók több, mint fele középkorú, vagy idősebb. Az egy háztartásban élő személyek számánál-és a fiatal korúak arányánál látható, hogy jellemzően 2-3 fő él egy háztartásban, valamint a fiatal korúak esetében a megkérdezettek több, mint 50 %-a válaszolta, hogy nincs a háztartásukban fiatalkorú.

A személyes adatokra vonatkozó kérdésekkel kapcsolatban összességében megállapíthatjuk, hogy a közszolgálati dolgozók elöregedőben vannak. A fiatal, pályaválasztás előtt állók számára ezek a szakmák nem számítanak vonzónak.

A második kérdéscsoportban a foglalkoztatási adatokkal kapcsolatban tettünk fel kérdéseket a közszolgálati dolgozóknak. A megkérdezettek eddigi munkaviszonya átlagosan 15-30 évben állapítható meg, valamint több, mint 40 %-uk volt már munkanélküli.

A foglalkoztatási adatokra vonatkozó kérdések tekintetében megállapítható, hogy a közszolgálati dolgozók nagy-és több éves/évtizedes munkatapasztalattal rendelkeznek. A megkérdezettek egyharmada jelenleg is ugyanazon a munkahelyen dolgozik, ahol a pályafutását elkezdte. Ezekből az adatokból is következtethetünk arra, hogy a közszolgálati dolgozók társadalma elöregedőben van, hiszen az idősebb generációra nem jellemző, hogy sűrűn váltogatnák a munkahelyüket, ellenben a mai fiatalokkal.

A harmadik kérdéscsoport tekintetében a közszolgálati dolgozók képzettségére voltunk kíváncsiak. A legmagasabb iskolai végzettséggel látható, hogy az adott területen lévő közszolgálati dolgozó milyen képzettségi szinttel rendelkezik. Az elért szaktudás megszerzésével feltételezhetjük, hogy a saját szakmájában minden egyén a szakmával kapcsolatos tudást teljes mértékben elsajátította. Ám a képzettség nem feltétlen jelenti azt, hogy elég a magas szintű munkavégzéshez.

A közszolgálati dolgozók több, mint háromnegyede, vagy 75,9 %-a rendelkezik főiskolai/egyetemi diplomával. A projektben résztvevő intézmények nagy része óvoda és iskola, melyekben

elengedhetetlen, hogy valakinek ne legyen főiskolai/egyetemi végzettsége. A szociális ágazatban és a polgármesteri hivatal tekintetében nem feltétel a magasabb iskolai végzettség.

A negyedik témakörben a kompetenciákkal kapcsolatban tettünk fel kérdéseket. A pedagógiát tekintve a kompetenciafogalma készségek és képességek együttesét jelenti, melyek segítségével valaki problémamegoldásra képes egy adott területen, jelenti továbbá az illetőnek azt a hajlandóságát is, hogy a problémamegoldásra való képességét alkalmazza és kivitelezze.

A közszolgálati lekérdezésben érszt vevő pedagógusok a munkájuk hatékonyságának vizsgálatát több szempont szerint próbálták értékelni. Az egyik szempont a BTMS-és SNI-s gyermekek integrálása, a másik szempont az átlag diákokkal való tanórai együttműködés, a harmadik szempont a kettő összevetése volt. Mivel nem minden csoportban/osztályban vannak egyéni bánásmódot-és sajátos nevelést igénylő gyermekek, így a pedagógusok válaszai is elszórtak voltak a kérdés tekintetében.

A Nádudvari Kövy Sándor Általános Iskola saját fejlesztésű, 30 modulból álló jó gyakorlattal rendelkezik. A jó gyakorlatok közé sorolható a csoportbontásban történő órai munkák, hagyományápolással kapcsolatos gyakorlatok, bizalommal összefüggő gyakorlatok, továbbá az iskola emelt óraszámában oktat matematikát és idegennyelvet. A gazdagítás, a kooperatív technikák alkalmazása és az infokommunikációs eszközök használata is megvalósul mind tanórai, mind tehetséggondozó szakköri keretek között. A 30 modukon felül a pedagógusoknak saját jó gyakorlataik is vannak, amelyeket egymásnak is adaptálnak, közösen újak fejlesztésén is dolgoznak a hatékonyabb tanítás elérése érdekében.

A jó gyakorlatok az óvodákban és a Szociális Szolgáltató Központban is megmutatkoztak. Míg az óvodai jó gyakorlatok sokban hasonlítottak az iskoláéval, addig a Szociális Szolgáltató Központban megfigyelhető volt, hogy kevesebb gyakorlatot alkalmaznak, melyek inkább az emberi tulajdonságokon, mozgásfejlesztésen és a bizalmon alapulnak.

Az ötödik, egyben utolsó kérdéscsoport kapcsán a képzési igényeikre vonatkozóan tettünk fel kérdéseket. A fő kérdés, a **„Munkájához milyen képzés(ek)re lenne leginkább szüksége?”** volt. A kapott válaszokból egyértelműen kiderült, hogy bár a képzések elméleti részén nem változtatnának, sokkal több gyakorlati oktatásra lenne szükségük ahhoz, hogy munkájukat hatékonyabban el tudják végezni. Ez különösen igaz az egyéni bánásmódot igénylő gyermekek esetében. A pedagógusok nagyon nyitottak, bármilyen képzésen részt vesznek és a jövőben is szívesen vennének részt olyanokon, amelyek gyakorlatorientáltak annak érdekében, hogy a BTMS és SNI-s gyermekekkel jobban és hatékonyabban tudjanak bánni, könnyebben tudják integrálni őket a csoportjaikba. A pedagógusok és közszolgálati dolgozók nagy rész szívesen áldozna fizetéséből a képzés díjára munkája minőségének javulása érdekében.

A Európai Uniós projektekből finanszírozott képzéseket hasznosnak és hatékonyak tartják, bár az ilyen jellegű képzéseknél is a gyakorlatcentrikusabb oktatásokat tartanák hatékonyabbnak. A pedagógusok elmondásai és tapasztalatai szerint a mai gyermekek már mások. Kevésbé lehet lekötni a figyelmüket, nehezebben koncentrálnak, agresszívak és szófogadatlanok. Ami tovább nehezíti a helyzetüket a mindennapi tanórák alkalmával és óvodai foglalkozások alkalmával az az, hogy nincs gyógypedagógus segítségük, így a BTM-es és SNI-s gyermekeket integrálniuk kell az osztályokba.

A közszolgálati dolgozók nyitottak az új ismeretek megszerzésére annak érdekében, hogy minden gyermek számára a legjobb oktatást tudják biztosítani olyan képzések által, melyek számukra is hatékonyak és gyakorlatorientáltak bizonyulnak.

1. számú melléklet

ADATKEZELÉSI HOZZÁJÁRULÓ NYILATKOZAT

Alulírott,

név: _____

anyja neve: _____

állandó lakcím: _____

email: _____

elfogadom, hogy az „**EFOP-3.9.2-16-2017-00049** azonostószámú, „**Humán kapacitások Nádudvaron és térségében**” elnevezésű projekt kapcsán a helyi humán közszolgáltatásban dolgozók képzettségi és végzettségi szintjének felmérése, adatbázis létrehozása során a személyes adataimat lekérdezzék és az „Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) 6. cikk (1) bekezdés a) pontja” alapján hozzájárulok a fenti adataim kezeléséhez és biztonságos tárolásához.

Az általános adatvédelmi rendelet szerint kérelmezhetem az adatkezelőtől az általam megadott személyes adataimhoz való hozzáférést, azok helyesbítését, törlését vagy kezelésének korlátozását, tiltakozhatok a személyes adataim kezelése ellen és élhetek az adathordozási joggal.

Tudomásul veszem, hogy az adatbázis mások által nem visszakövethető kódolással összesíti a válaszokat, továbbá az adatbázis egy zárt rendszerben tárolja az adatokat. Megadott adataimat kizárólag a hivatkozott projekt keretében kezelhetik, sem marketing, sem egyéb bármilyen más célra nem használhatják, harmadik félnek ennek megfelelően át nem adhatják.

Tájékoztattak, hogy a jogaim gyakorlására irányuló kérelmet írásban, elektronikusan vagy postai úton küldött levélben tudom eljuttatni az adatkezelőnek. (Tervbázis Kft., 3200 Gyöngyös, Kossuth L. u. 16/3., info@tervbazis.hu)

Jelen nyilatkozatban foglaltak szerinti adatkezeléshez aláírással hozzájárulok.

Kijelentem, hogy ezen hozzájárulásomat önkéntesen, minden külső befolyás nélkül, a megfelelő tájékoztatás és a vonatkozó jogszabály rendelkezésének ismeretében tettem meg.

Kelt.:

Hozzájáruló aláírása

2. számú melléklet

KÉRDÉSEK
Név
Leánykori név
Neme
Lakóhely
Életkor
Egy háztartásban élők száma?
18 év alatti eltartottak száma?
Munkahelye?
Jogviszony kezdete?
Beosztása?
Beosztottjainak száma?
Hány éves munkatapasztalattal rendelkezik összesen?
Közszolgáltatásban eltöltött évek száma?
Otthon (pl. gyerekekkel) töltött évek száma?
Volt-e bármikor is munkanélküli?
Eddigi munkahelyeinek száma?
Legmagasabb iskola végzettsége?
Nyelvtudása?
Egyéb képesítés(ek)?
Mikor vett részt utoljára bármilyen továbbképzésen?
Nevezze meg milyen képzés volt ez?
Ki finanszírozta a képzésen való részvételét? (önmaga, munkahely, projekt)
Részt vett-e már blended képzésen? (ha igen, mikor és milyen típusú volt)
Milyen típusú munkát végez? (szellemi, fizikai, vegyes)
Milyen tudásra van szüksége leginkább munkájához?
Milyen eszközöket használ napi tevékenységes során?
Ön szerint milyen képességek szükségesek munkájának sikeres elvégzéséhez?
Értékelje munkáját mennyire tartja hatékonynak 1-10
Vett-e már részt külföldi tanulmányúton?

Van-e olyan jó gyakorlat, amelyet alkalmaznak? Ha igen, melyet?
Munkájához milyen képzés(ek)re lenne leginkább szüksége?
Milyen hosszú képzést tart vállalhatónak? (0-20 óra, 20-40 óra, 40-60 óra)
Milyen szempont a legfontosabb Önnek egy képzés kiválasztásakor?
Hajlandó lenne-e fizetéséből áldozni képzési díjra? Ha igen, mennyit: 0-50.000 Ft, 50.000 - 100.000 Ft, 100.000 - 200.000 Ft
Mennyire tartja hatékonynak a pályázatokból finanszírozott kötelező képzéseket 1-10 skálán?
Alábbiakból melyik képzésen venne részt szívesen?
<input type="checkbox"/> Mentálhigiéne komplex segítő szerepe a szociális ellátási ágazat területén
<input type="checkbox"/> Stesszek, krízisek, megoldások hétköznapi életünkben
<input type="checkbox"/> Idősödés-öregkor mentálhigiénes szemléletű megközelítése
<input type="checkbox"/> Sajátos gondozást igénylő személyek megértésének, ellátásának mentálhigiénes megközelítése
<input type="checkbox"/> Pszichés zavarok és korrekciói óvodás és kisiskolás korban
<input type="checkbox"/> Együttműködés a konfliktuskezelésben és a meditációban
<input type="checkbox"/> Zenei képességfejlesztés a 5-10 éves korosztályban a tevékenységközpontú pedagógiák segítségével
Részt vett-e támogatott képzésben az elmúlt 3 évben? Ha igen, milyenen?
Mit vár el egy képzéstől?