

A teammunka megvalósulása a Piarista Kilátó Központ egyéni életpálya-tanácsadási szolgáltatásában

Török Réka

Absztrakt

A tanulmány összefoglalja a Piarista Kilátó Központ egyéni életpálya-tanácsadási szolgáltatásainak teamjében megvalósuló együttműködési modell jellegzetességeit, a szakemberek szerepköreit és a közös munka során elért eredményeket. A tanulmány egyfelől támaszkodik az egyéni életpálya-tanácsadásban dolgozó szakemberek által közösen készített módszertani útmutatóra, másfelől a Kilátó Központ munkatársaival készített csoportos interjúra, amelyben a munkatársak arról számolnak be, milyen szerepeket töltenek szakemberek, és hogyan működnek együtt a klienseik érdekében a mindennapokban.

Kulcsszavak: egyéni életpálya-tanácsadás, teammunka, szakemberek szerepkörei, együttműködési modell

Bevezetés

A Piarista Rend Magyar Tartománya 2018-tól Vácon működteti pályaeorientációs és munkaerőpiaci szolgáltatásokat biztosító intézményét, a Piarista Kilátó Központot. A piarista intézmények 2019-ben elkötelezték magukat amellett, hogy az életpálya-tervezés központi szerepet kapjon pedagógiai programjaikban.

A Kilátó Piarista Pályaeorientációs és Munkaerőpiaci Fejlesztő, Módszertani Központ kiemelt figyelmet igénylő fiatalok számára nyújt munkadiagnosztikai, pályaeorientációs és munkaerőpiaci szolgáltatásokat, különös tekintettel a 12-30 éves korú sajátos nevelési igényű és fogyatékos fiatalokra. Célja, hogy a fiatalok komplex életpálya-építése mellett hatékonyan segítse a szülőket, pedagógusokat, pályatanácsadók és munkáltatók körét is, az általuk jelzett egyedi igényekre alapozva. Tevékenysége során kapcsolatot tart fenn a pályaeorientáció és munkaerőpiac érintett szereplőivel, és személyre szabott szolgáltatásokat nyújt számukra.

A közel 25 munkatárssal működő intézmény egyedülálló szerepet tölt be a fiatalok életpályájának kiteljesedésében. Az intézet olyan különleges helyszín, ahol tevékenysége

kreatív, alkotói és átérző együttműködést teremt emberek között, az életpálya-tervezés, esélyegyenlőség és a pedagógiai megújulás területén (Katona, 2020).

Az intézmény országos szintű módszertani kutató-fejlesztő központ szerepét is betölti, szervesen illeszkedve az oktatás, képzés és a munkaerőpiac működő rendszereihez. Ugyanakkor a Központ átfogó, integráló szemléletét és a támogatásnyújtás naprakész, gyakorlatias, egyénre szabott módját tekintve hiánypótló jelentőségű. Fontos alapelvei közé tartozik a hosszú távú személyes mentorálás, kísérés, a hálózatban, valamint teammunkában gondolkodás és a közösségfejlesztés.

A működés kezdete óta a Központ munkacsoportjai által közösen készített szakmai protokollok segítenek összehangolni az egyes szakmai alapelveket és feladatköröket, a teamek céljait és elvárt eredményeit. Az egyéni tanácsadás szolgáltatásait működtető team legfontosabb céljait, a munkatársak szerepköreit és feladatait egy módszertani útmutató rögzíti, amelyet a teamtagok együtt készítettek el, és amelyet a munkatársak a megvalósuló gyakorlat alapján folyamatosan felülvizsgálják.

Elméleti háttér

A teammunka sikerfaktorai között Perlusz és Dukic (2020) szerint szerepelnek többek között az egyéni szakértelmek megfelelő integrálása, a tagok képességeinek kiaknázása, egymás folyamatos segítése, ötletgazdagság a problémák megoldásához, magasabb szintű motiváltság, a tartósan nagyobb erőfeszítés a célok elérése érdekében, valamint a hit az eredményekben.

Mind a foglalkoztatási programok, mind a rehabilitációs és egészségügyi programok sikerességének egyik kulcsa az interdiszciplináris teammunka. Ez rendkívül összetett folyamat, amelyben a különböző végzettségű szakemberek együtt dolgoznak, hogy a szakértelmük, a tudásuk és a készségeik megosztása révén a lehető legjobb eredményt érjék el a kliens érdekében. Az interdiszciplináris modell jellegzetessége a közös problémafeltárás és -megoldás, a gyakori, kölcsönös konzultáció, a klienssel és családjával egyeztetett célkitűzés és terv. A közös fejlesztési célok minden szakember tevékenységében visszaköszönek (Kullmann, 2015).

Nancarrow és munkatársai (2013) tíz alapelvet határoznak meg, amelyek elengedhetetlenek a jó interdiszciplináris csapatmunka kialakításához az egészségügy területén. A szerzők átfogó irodalmi áttekintés alapján azonosították azokat a

kulcselemeket, amelyek javíthatják a csapatok teljesítményét és az ellátás minőségét, majd ezeket a jellemzőket olyan kompetenciákként határozták meg, amelyek elvárhatók egy magas szinten működő, hatékony interdiszciplináris csapattól. Ezek a következők:

- 1) Olyan vezető biztosítása, aki világos irányt és jövőképet határoz meg a csapat számára, miközben támogatást és felügyeletet nyújt a csapattagoknak;
- 2) Olyan értékrend megfogalmazása, amely egyértelműen irányt mutat a csapat szolgáltatásnyújtása során, így ezeknek az értékeknek láthatónak és következeteseknek kell lenniük;
- 3) Olyan csapatkultúra és a bizalmi légkör biztosítása, amelyben értékelik a hozzájárulást és elősegítik a konszenzust;
- 4) A megfelelő folyamatok és infrastruktúra biztosítása szolgáltatás jövőképeinek fenntartásához;
- 5) Minőségi, ügyfélközpontú szolgáltatások nyújtása dokumentált eredményekkel, a visszajelzések beépítésével az ellátás minőségének javítása érdekében;
- 6) Olyan kommunikációs stratégiák alkalmazása, amelyek elősegítik a csapaton belüli kommunikációt, az együttműködő döntéshozatalt és a hatékony csoportfolyamatokat;
- 7) Megfelelő személyzet biztosítása a készségek és személyiségek megfelelő keverékének integrálásával a zökkenőmentes működés érdekében;
- 8) Olyan személyzet felvétele, akik bizonyítják az interdiszciplináris kompetenciákat, beleértve a csapatműködést, a kommunikációt, valamint a megfelelő szakmai tudást és tapasztalatot;
- 9) A szerepek kölcsönös függőségének elősegítése, az egyéni szerepek és az autonómia tiszteletben tartásával;
- 10) A személyes fejlődés elősegítése megfelelő képzéssel, elismeréssel és a karrierépítés lehetőségeivel.

Ezek a kompetenciajellemzők az életpálya-fejlesztés területén is megfelelő kiindulópontot nyújthatnak az ideális csapatmunka néhány elemének vizsgálatához, különös tekintettel a teamtagok saját szerepeinek tisztázására, egymás szerepének elfogadására és az együttes döntéshozatalra a kliensek legeredményesebb életpálya-támogatásának érdekében.

Módszer

Jelen tanulmány a Piarista Kilátó Központ egyéni szolgáltatási teamjében dolgozó munkatársak vélekedéseit járja körül a teammunka jelentőségéről és a teamtagok szerepköreiről az életpálya-tanácsadásban.

A különböző végzettségű munkatársakkal fókuszcsoportos interjút készítettem, amely azt járta körül, hogy melyek a fontosabb feladataik a teamben, milyen alapelvek mentén dolgoznak, hogyan tudnak egymástól tanulni, miközben segítik klienseiket a közösen meghatározott célok elérésében. A módszer előnye, hogy olyan véleményeket, motivációkat, attitűdöket tudhatunk meg általa, amelyek egyéni interjúkban nem kerülhetnek felszínre, hiszen a fókuszcsoportos vizsgálat a csoportdinamikára, a csoporttagok egymásra gyakorolt hatására, a többoldalú interakcióra is épít (Vicsek, 2017). A módszer előnye, hogy a kapcsolódási pontokon való együttműködés és kommunikáció minősége és intenzitása is megfigyelhető a teamtagok között.

A videós csoportos interjú öt munkatárs bevonásával, 100 perces időtartamban zajlott, az interjú fő vezérfonala a következő volt:

Mi a szereped a szakmai teamben?

Milyen alapelvek mentén dolgozik a teamed?

Mi a munkád közvetlen eredménye a kliens életében?

Mit tanulsz a munkatársaidtól?

Hogyan jelenik meg a munkádban a kísérés?

Az online fókuszcsopotról a résztvevők beleegyezésével felvétel készült, amely a szövegek leiratát és feldolgozását követően törlésre került.

A továbbiakban bemutatom a Piarista Kilátó Központ teammunkájának jellemzőit, valamint az interjú beszámolóí alapján a szerepkörökben megjelenő hasonlóságokat és eltéréseket, a különböző szempontokat és véleményeket, fókuszálva a szereplők között érzékelt kapcsolódási pontokra.

A Piarista Kilátó Központ team-modellje

A működési feltételei kialakításában a Piarista Kilátó Központ hangsúlyt fektet arra, hogy a szakmai munkacsoportok egyértelmű célkitűzésekkel rendelkezzenek, és világosak legyenek a prioritások, amelyekben a munkatársak megegyeznek. A teammunka során a kollégák dinamikusan, kölcsönösen alkalmazkodva együttműködnek (nem csupán együtt

dolgoznak) egy mindegyikük által értékelt közös cél elérése érdekében. Meghatározott szerepeik és feladataik vannak, a kompetenciahatárok ismeretének és tudatos, szakszerű alkalmazása kiemelt jelentőségű. A Piarista Kilátó Központ egyéni életpálya-tanácsadási szolgáltatásában pszichológusok, gyógypedagógusok és munkavállalási tanácsadók dolgoznak együtt, a munkacsoportot a teamkoordinátor vezeti. Feladataikat az 1. sz. táblázat foglalja össze.

Az egyéni életpálya-tanácsadás szakemberek közötti feladatainak meghatározásában a Központ támaszkodik az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat szakszótárára, amely így definiálja az életpálya-tanácsadást (ELGPN, 2013): „olyan egyéni vagy csoportos folyamat, amely hangsúlyozza az öntudatosság és a megértés fontosságát, és elősegíti egy kielégítő és értelmes magánélet-munka egyensúly megtalálását, amely a tanulással, munkával és ezek átmeneti állapotaival kapcsolatos döntések, valamint az egész élet során változó munka- és tanulási környezetre adott válaszreakciók kezelésének az alapja.”

Pszichológus	Munkavállalási- és pályatanácsadó	Gyógypedagógus
DIAGNOSZTIKA		
A pszichológiai próbamódszerek (tesztek, kérdőívek, mérőműszerek) alkalmazása, értékelése, munkaképességek felmérése, az eredmények értelmezése	Potenciális munkahelyek felmérése	Anamnézis elkészítése és értelmezése (Felhasználja és kiemeli a releváns részeket korábbi Szakértői Bizottság véleményéből)
A vizsgálat során gyűjtött adatok pszichológiai és munkapszichológiai szempontú értelmezése		Kliens iskolai teljesítményeinek és tudásának vizsgálata
A teljesítmények mögött álló pszichés mechanizmusok megismerése	-	Társuló fogyatékoságok meglétének vizsgálata

A teszteredmények összehasonlítása: a különbségek és azonosságok értelmezése	-	Fejlesztés szükségességének gyógypedagógiai vizsgálata (mozgás, rajz, játék megfigyelése különböző helyzetekben, beszéd, általános tájékozottság, az eredményes tanuláshoz szükséges iskolai képességeket, iskolai teljesítményeket: írás, olvasás, számolás, szociális érettség stb.)
Pozitív és negatív módon szerepet kapó kapcsolati tényezők (család, kortárs kapcsolatok, pedagógusok, tágabb szocializációs színterek) elemzése és értékelése	-	Kompenzáció, korrekció, felzárkóztatás lehetőségeinek vizsgálata, a fejlesztési, nevelési-oktatási, terápiás esélyek megítélése
Kedvező fejlesztési/nevelési-oktatási/terápiás szintér, intézmény lehetőségeinek vizsgálata és kijelölése	-	Taníthatóság, gyakorlékonyság mértékének vizsgálata, a segítségnyújtás típusának, felhasználás mértékének értékelése
EGYÉNI FEJLESZTÉSI ÉS CSELEKVÉSI TERV		
Részvétel a végső diagnosztikai vélemény megalkotásában, cselekvési terv elkészítésében	Részvétel a végső diagnosztikai vélemény megalkotásában, cselekvési terv elkészítésében	Részvétel a végső diagnosztikai vélemény megalkotásában, cselekvési terv elkészítésében
TANÁCSADÁS ÉS FEJLESZTÉS		
A kliens családi, iskolai szocializációs beilleszkedésének, partnerkapcsolatainak	Szaktanácsadás segítése és munkahely feltárása az érdeklődés és a képességek mentén	Tanulásra és munkára való motiválás

rendezéséhez pszichológiai támogatás		
Segítség nyújtása a klienssel kapcsolatban lévő pedagógusok számára az állapot pontos megértésében, a megfelelő attitűd kialakításában	Ideális munkakörnyezet feltérképezése	Szociális kapcsolatteremtésre való nyitottság kialakítása, kudarctűrési képességének fejlesztése
Döntéstámogatás a továbbtanulási irány, szakmaiárnny kiválasztásában	Befogadó munkahelyek keresése, munkatapasztalat szerzés támogatása védett környezetben	Munka értékének és fogalmának kialakítása
Önismeret, önreflexió, önbizalom és énhatékonyság növelés támogatása	Komplex minősítés folyamatának kísérése	Munkavégzéshez megfelelő munkakörnyezet kialakítása
Életpálya-kompetenciák fejlesztése	Munkavállalói készségek fejlesztése (álláskeresés, önmenedzsment)	Életpálya-kompetenciák fejlesztése
Kapcsolattartás és konzultáció a szülőkkel és a fejlesztést szervező, irányító, ellátó intézményekkel, szakemberekkel	Munkáltatói kapcsolattartás	Kapcsolattartás és konzultáció a szülőkkel és a fejlesztést szervező, irányító, ellátó intézményekkel, szakemberekkel

1. sz. táblázat. Szerepek és feladatok az egyéni életpálya-tanácsadást működtető szakmai teamben

(Perlusz és Dukic, 2020; Kilátó Központ Módszertani Útmutató, 2024 alapján)

Az eredményes teammunkában a munkatársak egymást kiegészítő képességekkel rendelkeznek, akiknek közös céljaik és a teamen belüli világos szerepeik mellett kiváló kommunikációs és együttműködési képességekre van szükségük (Billédi et al, 2021). Fontos minden csapattag szerepének tiszteletben tartása és megértésének fontossága, hogy az egyes szerepek korlátait és határait jól ismerjék, és hogy tisztában legyenek azzal, hogy a szerepeik milyen hatással lehetnek a kliensekre. Az egy teambe tartozó

szakembereknek tisztában kell lenniük azzal is, hogy saját szerepük hogyan illeszkedik a többi csoporttagéhoz, hogy a szerepek és felelősségi körök egyértelműek legyenek.

A feladatok összefogását a teamkoordinátor végzi, amely szerepkör tehát lehetőséget biztosít arra, hogy a teamtagok megfelelő támogatást és felügyeletet kapjanak:

„Minden, ami egyéni tanácsadással kapcsolatos szolgáltatásokhoz tartozik, azokat én felügyelem. Például én viszem a partnerszervezetekkel való kapcsolattartást és a velük való kommunikációt vagy a kliensekkel való kapcsolat felvételét, utána a megfelelő szakember megtalálását, és különböző folyamatoknak a koordinálását.” (Teamkoordinátor kolléga).

A pszichológus a kliens felmérésekor arra törekszik, hogy optimális feltételek (kellő motiváció, bizalmi légkör, tárgyi körülmények) mellett derítse ki a teljesítmény maximumot és minimumot, valamint azt, hogy az aktuális teljesítmények háttérben milyen képességek, személyiségjegyek, illetve milyen teljesítményt befolyásoló egyéb körülmények állnak fenn.

„Pszichológusként az egyéni tanácsadásban veszek részt, illetve a pálya- és munkadiagnosztikában. A munkadiagnosztikai felmérések egy részét pszichológus, egy részét pedig gyógypedagógus végzi. Igyekszünk minden diagnosztikai folyamatban mindkét szerepkört érvényesíteni.” – mutatja be feladatait egy pszichológus kolléga.

Egy munkavállalási tanácsadó kolléga részletesen mutatja be feladatainak sokszínűségét:

„Munkavállalási- és pályaválasztási tanácsadóként dolgozom, jellemzően munkaerőpiaci tanácsadás fókusszal jönnek hozzám a fiatal felnőttek. Emellett bekapcsolódom a kísérésbe is. Biztonságot ad, hogy jellemzően le vannak osztva közöttünk azok a folyamatok, amelyekben komfortosan tudunk létezni. Nekem teljesen megfelelő az, hogy a felnőttekkel foglalkozom. Rehabilitációs tanácsadás kísérletében a komplex minősítéssel rendelkező felnőtteket is szoktam vállalni. Fontosnak tartom, hogy végig hallgassam a gyógypedagógus és pszichológus visszacsatolását a kliensek felé a diagnosztikai vizsgálatok eredményeiről, és igazából itt kapcsolódom be a folyamatba, mint munkaerőpiaci tanácsadó.” (Munkavállalási tanácsadó kolléga)

A kliens egyéni fejlesztési tervét meghatározó diagnosztika esetében a gyógypedagógus és pszichológus együttműködése kulcsfontosságú, ezt megerősíti a gyógypedagógus kollégák egyike:

„Pszichológus kollégával párban veszünk részt a diagnosztikában és a tanácsadásban. A gyógypedagógiai szemléletben történő megfigyelésekkel járulok hozzá a folyamatokhoz, ami azt jelenti, hogy a teljes klienst vesszük figyelembe, például nem csak az adott teljesítmény nyújtását, hanem azt, hogy ő hogyan áll hozzá a feladathoz, hogyan van jelen teljes testével, lelkével a feladatban, hogyan nyilvánul meg a specifikus sérülése, és ezt egészítjük ki a pszichológus által végzett felméréssel. Közösen értékeljük ki a pszichológussal a kérdőíveket, ez nagyon nagy támaszt tud nyújtani, hogy ne csak gyógypedagógiai szemmel lássam a fiataalt.” (gyógypedagógus kolléga)

Minden munkatárs egyben lehet klienskoordinátor is, akinek az a feladata, hogy a kliens teljes egyéni folyamatát elősegítse és nyomon kövesse a szolgáltatásnyújtás idején. Az is feladata, hogy a kliens fejlesztése és a tanácsadás a szükséges szakemberek bevonásával haladjon, a folyamat dokumentációja rendezett és naprakész legyen, illetve szükség esetén szervezze a kliens tovább irányítását a megfelelő helyre. A klienskoordinátort a szakmai team tagjai együttműködő döntéshozatallal választják meg. Mivel a klienskoordinátor dolga a kliensnek javasolt összes tevékenység összehangolása, vitás esetekben a döntéshozatal rá hárul, ő az, aki kliensének helyzetét, körülményeit, céljait alaposan ismeri a szolgáltatás indulását kezdődően.

A kliens útja az egyéni tanácsadás során

A sajátos nevelési igényű fiatalok pályaaorientációs és életpálya-építési támogatásának területén az interdiszciplináris együttműködés sikere nagymértékben függ a csapatok közötti nyitott kommunikációtól, a közös célok kialakításától és a folyamatos szakmai fejlődéstől. A munkatársak teamen belüli feladataira és együttműködésére mutatnak rá azok a beszámolók, amelyeket az interjúk alapján a kliens szolgáltatási útjának tükrében foglalok össze.

1. A kapcsolatfelvétel és a kliens szolgáltatásba való bevonása

A kijelölt klienskoordinátor hívja be az első találkozóra a klienst, ahol megtörténik az első igény- és szükségletfelmérés. Ezt követi a diagnosztikai szakasz, amely alapján elkészül a kliens egyéni fejlesztési terve, amely tartalmazza azt, hogy milyen egyéni tanácsadási lépések vezetnek el a klienssel közösen kitűzött célig.

A jelentkező szolgáltatásba való bevonásának és eredményes szolgáltatási útjának megszervezésében kiemelt szerep jut a teamkoordinátornak, aki már a kliens bejelentkezésénél jelen van:

„Egy központi e-mail címen bejelentkezik a kliens, ezután felveszem vele a kapcsolatot. Előbb megvizsgáljuk azt, hogy a jelentkező a célcsoportunkba tartozik-e vagy sem. Ha igen, megnézzük, hogy milyen kérdéssel jött hozzánk, ez lehet szakmaválasztás, iskolaválasztás, ágazatválasztás, elhelyezkedés. Ezután a teamen belül megbeszéljük, hogy az igény és szabad kapacitások függvényében ki az, aki klienskoordinátorként majd fog hozzá kapcsolódni. Ha például álláskeresés az igény, akkor célszerű, ha a munkavállalási tanácsadóhoz kerül, ő lesz a klienskoordinátor.” (Teamkoordinátor kolléga)

A szerződés kötés már a klienskoordinátorral történik, aki részletes tájékoztatást nyújt az érintettek részére a Központban igénybe vehető szolgáltatásokról és azok feltételeiről. Ezt követően lebonyolítja az igény- és szükségletfelmérést, majd a tájékozott beleegyezés segítségével követően aláírásra kerül a szolgáltatási szerződés. Ezt követően a teamtagok együtt döntenek arról, hogy melyik szakember fog még becsatlakozni a folyamatba:

„Én akkor kapcsolódom be a folyamatba, amikor már az a kérdés, hogy a teamen belül kihez kerül a kliens. Diagnosztika és pályatanácsadás a feladatom. Én azt nagyon szeretem, hogy én a gyógypedagógusokkal viszem a hetedikeseket, vagy az esetek nagy többségében a felvételi előtt álló nyolcadikosokat, és az idősebbek inkább a másik pszichológus kollégához, illetve a munkavállalási tanácsadóhoz kerülnek. Ez a teamen belüli közös megegyezés volt.” (Pszichológus kolléga)

Már a kliens bevonásának szakaszban is rendkívül szenzitív a csapaton belüli kommunikáció, ahol a csapattagok úgy érezhetik, hogy meg tudják hallgatni a többieket, és el merik mondani a véleményüket, valamint csapaton belül meg tudják vitatni és meg tudják oldani a felmerülő nehézségeket.

2. A komplex gyógypedagógiai-pszichológiai vizsgálat

A diagnosztikus szakaszban a komplex értékelési folyamatot csak megfelelő kompetenciával rendelkező személy vezetheti, és ugyanez igaz a vizsgálati eredmények értelmezésére is. Egyik pszichológus kolléga szerint a diagnosztika lebonyolításában és

értékelésében eltérő szempontok érvényesülnek a pszichológus és gyógypedagógus munkájában:

„Pszichológusként sok esetben az átlagtól való eltérésre fókuszálok elsősorban. Amikor diagnosztizálok, időt nézek, teljesítményt nézek, pontszámokat adok, megnézem, hogy mekkora a sztenderdtől való eltérés. A gyógypedagógusok a „kerek egészet” nézik, nem hasonlítják össze senkivel, és fontos fejlesztési szempontokra mutatnak rá, így a fejlesztési tervek elkészítésében is nagy segítséget jelentenek a meglátásaik.” (pszichológus kolléga)

A diagnosztikát követően minden esetben team-megbeszélés zajlik, amelynek a célja a konszenzuson alapuló szakértői vélemény elkészítése a kliens igényeivel, szükségleteivel kapcsolatban. A folyamat indítása elképzelhetetlen a résztvevők motiválása nélkül:

„A munkaerőpiaci tanácsadásban a legfontosabb, hogy a kliens motivált legyen. Ha gyermek a kliensünk, akkor a szülő motivációja nem elegendő, bár az első fontos lépés, a szülő megnyerése, a vele való találkozás. Így a szülő is látja, kire bízta rá a gyermekét. Nyilván a szülői háttér másképpen van jelen, mint egy egészséges fiatalnál, de ott is nagyon fontos szerintem, hogy a tanácsadási folyamatba úgy érkezzon a kliens, hogy ő is szeretné a tanácsadást. A folyamatban elsősorban a gyermek vesz részt, és nem a szülő.” (Munkavállalási tanácsadó kolléga)

3. Egyéni fejlesztési- és cselekvési terv elkészítése (EFCST)

Az egyéni fejlesztési és cselekvési terv rögzíti a szakértői véleményben feltárt erősségek alapján a célokat és a fejlesztési folyamat lépéseit a fejlesztéshez szükséges kompetenciák figyelembevételével. Az EFCST különválasztja a pályatanácsadási és a gyógypedagógiai egyéni fejlesztési célokat és folyamatokat, amely a szakemberek együttes munkáját igényli. A teamtagok így látják az EFCST készítés gyakorlatát:

„Az EFCST készítése az első találkozási pont egy kliens esetében, amikor együtt összegezzük először, hogy mi az, amit a gyógypedagógus kolléga lát belőle, és mi az, amit én. Így mindannyiunk szemlélete megjelenik az összegzésben és a javaslatokban.” (Pszichológus kolléga)

„A diagnosztika eredményeinek a visszajelzése után szoktuk közösen megírni a diagnosztikát végző kollégákkal a fejlesztési tervet, hiszen akkor már jobban

kristályosodnak a célok, az ütemtervek, a mérföldkövek. Az EFCST készítésén mindig minden érintett szakember együtt dolgozik.” (Munkavállalási tanácsadó kolléga)

A vizsgálati véleményekről és fejlesztési tervről szóló teamegbeszélést követően a munkatársak tájékoztatják a klienst és a törvényes képviselőt a fejlesztési lehetőségekről.

„Az EFCST közös kidolgozását követően általában egyikünk az, aki megbeszéli a javaslatokat a klienssel, szükség esetén a szülővel vagy mindkettejükkel egyszerre. Fontos megnyernünk a szülőt, hogy ő támogatóan álljon a folyamat mellé. Szerintem az is fontos, és a szülőnek is biztonságérzetet tud adni, hogy lássa, kik foglalkoznak a gyerekével.” (Gyógypedagógus kolléga)

A diagnosztikai szakasznak az is az egyik eredménye, hogy kiderül, a team tudja-e fogadni a klienst vagy továbbirányítás szükséges:

„Amikor látjuk, hogy tovább kell lépni, akkor megkeressük a megfelelő partnerszervezeteket. Ha a pályaorientációs kérdésen túlmutat egy adott szituáció, akkor bekapcsolunk másokat is, például a családsegítőt.” (Pszichológus kolléga)

A foglalkozási rehabilitáció területén a hatékony csapatmunka egyik központi eleme a transzdiszciplináris megközelítés, ahol különböző intézmények különböző végzettségű szakemberei (például munkavállalási tanácsadók, pszichológusok) közösen dolgoznak a képességek fejlesztésén, az elhelyezkedés segítésén. A munkaerőpiaci programok kapcsán elmondható, hogy siker egyik kulcsa a konszenzus megteremtése és a szakmai szinergia kialakítása, amelyek lehetővé teszik a csapat számára, hogy összehangoltan dolgozzon a kliensekért (Loisel et al, 2005).

4. A tanácsadás és a fejlesztés

A szolgáltatási tartalmakat a munkatársaknak szükséges teljeskörűen ismerni, és a szolgáltatásnyújtás során az adott szolgáltatás célját, módszerét alapul venni és betartani. Az életpálya-tanácsadás sokrétű feladatai között eltérő fókusszal dolgozik a pszichológus, a gyógypedagógus és a munkavállalási tanácsadó. A szemléletben és a célokban fellelhető különbségekről így számolnak be a munkatársak:

„A munkám korábban egyszemélyes történet volt, egyedül vittem végig a klienssel a folyamatot az igényfelméréstől az elhelyezkedésig, és a munkatanácsadási folyamat akkor akadt meg, amikor nem az én kompetenciámba tartozó kérdéskör került elő (pl. pszichés

probléma). Az egy más alapokon nyugvó módszertan volt, mert akkor érkezett meg hozzám a kliens munkaerőpiaci tanácsadásra, amikor alkalmassá vált arra, hogy önálló munkahelykereső legyen. Itt egyszerre többen is dolgozunk a klienssel. Dinamikájában egészen biztos másképp működik egy munkavállalási tanácsadó, Én célra orientáltan végzem ezt a tevékenységet, és csak folyamatban vagyok képes gondolkodni, tehát már akkor, amikor érzik a kliens, már elkezdek abban gondolkodni, hogy ő hogyan fog tudni dolgozni, illetve milyen átvihető képességei vannak.” (Munkavállalási tanácsadó kolléga)

A pszichológus munkája a gyógypedagógus munkatárs szemszögéből:

„Nekem izgalmas a pályatanácsadói szemléletben, hogy tovább lehet lépni eggyel abból, hogy a kliens egy tanuló. Amellett, hogy képességei vannak, neki eredményeket kell produkálni, és feltérképezzük, mik a reálisan elvárható eredmények tőle. A pszichológus a komplex személyiségét nézi a fiatalnak, és úgy tekint rá, mint egy leendő munkavállalóra. Egyszerre kell látnunk a pszichológus és gyógypedagógus szemléletének az összeképét, tehát azt is, hogy mire képes a diák, és azt is, hogy mik akadályozzák, mint például a reális önismeret hiánya. A végleges cél, hogy a kliens be tudjon illeszkedni a társadalomba, és hogy minél közelebb kerüljön ahhoz, hogy jól meg tudja állni a helyét. Ha viszont nem megy valami miatt, akkor az én felelősségem az, hogy ő tisztán lássa, meg tudja érteni, mi az, amit reálisan meg tud valósítani. Közel tud kerülni valamilyen módon az ő nagy álmához, de nem biztos, hogy az az ő valódi nagy álma. És ehhez kell az önismeret, a reális látásmód, amit egy műszeres mérés vagy egy pszichológiai tanácsadás keretében megkaphat.” (Gyógypedagógus kolléga)

Az életpálya-építési célú gyógypedagógiai fejlesztés azoknak a készségeknek a fejlesztésére fókuszál, amelyek a speciális szükségletű fiatalok körében kulcsfontosságúak az életpálya-építés sikerességében, a továbbtanulásuk és munkavállalásuk eredményességében. A gyógypedagógus foglalkozik többek között az önálló életvitel területeivel (közlekedés, eszközhasználat, pénzkezelés, kommunikáció stb.), a hatékony tanulás és kognitív készségek fejlesztésével (végrehajtó funkciók, figyelem, koncentráció, orientáció, receptív és expresszív beszéd, érzékelés, észlelés, motorium, vizuomotoros organizáció, tanulás, emlékezet). Továbbá feladata a szakmaspecifikus készségek (pl. szem-kéz koordináció, motorika), valamint olyan speciális készségek fejlesztése, mint az időkezelés, önérvényesítés, önmenedzsment,

önbemutató (Dervalics et al, 2021). Egyik pszichológus kolléga így látja a saját és a gyógypedagógus munkáját:

„Számomra a gyógypedagógus kolléga szokta általában a realitást megtámogatni, illetve a praktikus dolgokat behozni. Én csak rendszerszemléletben tudom látni a klienst úgy, hogy ő érkezik egy családból, érkezik egy iskolából, érkezik egy történettel. Sokszor érkeznek célokkal, vágyakkal, álmokkal, amelyek nem feltétlenül reálisak, és nekem itt szokott nagyon sokat segíteni a gyógypedagógiai szemlélet, amikor megnézzük, mire lehet képes a fiatal annak érdekében, hogy ő sikeresnek érezhesse magát. Támogatjuk őt abban, hogy se fölé, se alá ne lőjön a képességeinek, hanem azon az úton induljon el, amire ő a legnagyobb valószínűséggel képes lesz. Ezenkívül a gyógypedagógus tájékozottsága nagyon fontos az intézményeken belüli és kívüli lehetőségekből.”
(Pszichológus kolléga)

A gyógypedagógus és munkavállalási tanácsadó így támaszkodnak egymás munkájára:

„A gyógypedagógus számára az nagyon izgalmas, hogyan kezdődik el egy fiatalnak a valódi, nagybetűs élete azzal, hogy megkeressük a számára legideálisabb munkát, vagy azokat a munkaköröket felfedezzük közösen, ahol ő meg tudja állni a helyét. A munkavállalási tanácsadó tisztán látja, hogy mennyire fog valaki jól működni vagy beválni egy-egy munkában, mi az, ami számára jó lehet, milyen kompromisszumokat kell megkötnie ahhoz, hogy az álmai részben vagy teljesen meg tudjanak valósulni.”

A legtöbb diák bizonytalanul érkezik a tanácsadásra, nincs tudása önmagáról és arról sem, hogyan rendszerezze az információkat, ami alapján letisztulhatnak a releváns lehetőségek az optimális döntéshez, legyen szó iskolaválasztásról vagy szakmaválasztásról. A pszichológusi szerepkörben az önismeret, önbizalom fejlesztése és a döntéstámogatás kerül a fókuszba (Török, 2017).

Az egyik pszichológus munkatárs szerint nem csak a rendszerszemléletnek van kiemelt szerepe a munkájában, hanem a megfelelő szakmai szervezetekkel való folyamatos együttműködés is:

„A pszichológus a realitás felé terel, a munkavállalási tanácsadó pedig a célra tart. Fontos, hogy mivel sajátos nevelési igényű gyerekekkel foglalkozunk, ezért nem tudunk a család nélkül dolgozni. Egy rendszerből jönnek ezek a gyerekek, aminek a figyelembevétel nélkül lehetetlen lenne elérni a célokat. És persze ehhez az is

hozzátartozik, hogy tovább küldjük a megfelelő segítségért a családokat, a gyerekeket, például, ha úgy látjuk, hogy családterápiára lenne szükség, amit nem tudunk biztosítani.”

(Pszichológus kolléga)

A teammunka nem csak az egyéni tanácsadást végzők közötti együttműködésre terjed ki, hanem a Központ többi munkacsoportjával való szakmai feladatmegosztást is jelenti, ahogy erről a kollégák is beszámolnak:

„Mivel én a csoportos szolgáltatásokban is részt veszek pszichológusként, nagyon hasznos dolog tud venni, hogy már egy-egy csoportos program keretében megismerkedtünk a kliensekkel, és az egyéni tanácsadásban tudjuk folytatni velük a munkát.” (Pszichológus kolléga)

„Olyan módon is team munkában dolgozunk, hogy a Kilátóban vannak további szakemberek is, akiket be tudunk kapcsolni a folyamatba, például a csoportos szolgáltatások felé irányítunk, illetve onnan is történhet visszairányítás, mondjuk egy alkotó műhelyes foglalkozásból érkezhetsz a kliens egyéni tanácsadásba.” (Pszichológus kolléga)

A kísérés, mint megközelítés és gyakorlat

Érdekes egy külön fejezetet szánunk a tanácsadási és fejlesztési folyamaton belül a kísérésnek, amely a piarista intézményrendszerben a különös személyes figyelmet igénylő fiatalokat támogató szolgáltatásaihoz, például az életpálya-tanácsadáshoz, az egyéni fejlesztéshez kapcsolódó, folyamatosan formálódó szolgálat, gyakorlat és megközelítésmód.

A Piarista Rend hivatásgondozási és életpálya-építési szótára (Török et al, 2021) szerint a piarista iskolában tervszerűen, összehangolt tevékenységekkel segítik a tanítványokat abban, hogy személyiségük valamennyi területén kibontakozhassanak. A kísérés fejlődő, támogató jellegű kapcsolat, két ember formális kereteken túlmutató együttműködését jelenti. Ugyanakkor a kísérés a kísérő és a kísért személyes kapcsolatán alapuló pozitív, praktikus, gyakorlati szemléletű folyamat, amely biztosítja a kölcsönös tanulás lehetőségét és a kísért személy belső erőforrásain történő spirituális, személyes és tanulási, képzési, munkavállalási fejlődését, önálló életvitelét. A kísérés nem valamely

múltban gyökerező probléma orvoslására törekszik, nem gyógyító vagy helyreállító jellegű, hanem pozitív, fejlesztő, problémamegoldó jellegű megközelítés.

A Piarista Kilátó Központ egyéni tanácsadási folyamatait leíró módszertani útmutató (Dervalics et al, 2021) szerint a kísérés olyan életpálya-építési folyamatot támogató tevékenységet jelent, amely a fejlesztési folyamattal párhuzamosan zajlik, és átfogóan segíti az egyén személyes fejlődését, önállóvá válását, saját életéért való felelősségvállalását a kalazanciusi szemlélet alapján. Ebben a vonatkozásban a kísérésben hangsúlyosabb a „szolgálat jelleg”, azaz a kliens sokrétű szükségletekhez való rugalmas alkalmazkodás az egyéni tanácsadást inkább meghatározó „szolgáltatás jelleggel” szemben, amely előre meghatározott fejlesztési célok mentén, szakmailag körülhatároltabb keretek között működik.

A munkatársak szerint így jelenik meg feladatköreikben a kísérés:

„Leginkább egy mentorhoz tudom hasonlítani a kísérőt. Nagyon sok tanuló mellől, az ő életükből sokszor hiányzik egy mentorszemély, legyen ez egy tanár, egy edző, bárki, aki mellettük tud lenni. Aki nem egy autoritás személy, aki megmondja, mit hogyan kell csinálni, hanem támogatást tud nyújtani. Nagyon fontos dolognak tartanám, hogy minden tanuló életében legalább egy ilyen személy legyen. Ha pszichológusként, gyógypedagógusként vagy tanácsadóként csinálunk valamit, akkor ott szigorú keretek vannak azért, hogy célorientáltak és sikeresek legyünk. Viszont a kísérő nem ilyen keretekkel dolgozik. És jobb is, hogy nincsenek ilyen keretek. Amikor meghatározunk egy célt, akkor a figyelem csak arra korlátozódik. A kísérés sokkal szélesebb tud lenni.”
(Pszichológus kolléga)

„A kísérés az, amikor van mögöttem valaki, akire számíthatok, és hogyha útközben elakadok és megállok, de nem fordulok még hátra, csak megállok, akkor megérinti a hátamat, hogy nyugi, itt vagyok, menj tovább. Ha viszont annyira megtorpanok, hogy hátra fordulok, akkor ott áll, és megmutatja, hogy meddig jutottam már el azon az úton, amin elindultam. Ha kell, akkor mögöttem megyek, ha kell, akkor melletted megyek. Nem fogok eléd menni, mert akkor vezetlek. Veled vagyok, melletted vagyok, itt vagyok, láthatatlanul vagyok jelen, de ha kellek, akkor elérsz.” (Gyógypedagógus kolléga)

„Kísérőként is más-más habitusban vagyunk benne a folyamatban, és ez alapvetően elkülönül a többi szerepünktől. A kísérő egy háttér, egy támogatás, ami ott van a kliens

mögött - ahhoz, hogy a célokat, amiket kitűztek, akár a tanácsadókkal, akár a gyógypedagógussal, pszichológussal, megvalósulhasson.” (Pszichológus kolléga)

A Központban a kísérés többféle végzettségekkel is ellátható – pszichológus, gyógypedagógus, pályaválasztási tanácsadó, munkaerőpiaci tanácsadó –, amit a munkatársak így fogalmazzak meg:

„Nagyon speciális a Kilitóban a kísérés, nyilván más, mint egy piarista iskolában. Azt gondolom, hogy elsősorban életpálya-fókusszal, és a céljai megvalósításában kell a kliensnek segíteni. Fontos az, hogy ki az, aki ebben el tudja magát képzelni. Nekem sok problémát okozott az elején az, hogy jöttem egy tanácsadói attitűddel, és kísérőként más szerepem volt. Arra törekszünk, hogy a kísérésben résztvevő kliens tanácsadója más legyen, mint aki a kísérője. Bármelyik szakember a Kilitóban igazából lehet kísérő. Szerintem ez nem szakemberfüggő, hanem habitusfüggő vagy személyiségfüggő. Fontos is, hogy többen, többféle végzettséggel is legyünk ebben a szolgáltatási formában, mert ez színesíti a kísérést is.” (Munkavállalási tanácsadó kolléga)

„A kísérésben számomra még az nagyon fontos, hogy van rá idő. Több idő van rá, mint a tanácsadásokra. Itt az idővel sokkal szabadabban gazdálkodhat a kísérő. A keretek tekintetében végzettségfüggetlen, kicsit időfüggetlen, a meglévő folyamatot támogató.” (Gyógypedagógus kolléga)

Mindezek alapján a kísérésben a teamszerepek kölcsönös függősége mellett az egyéni szerepek és az autonómia tiszteletben tartása is megvalósul.

5. Az életpálya-tanácsadás folyamatának zárása

A szolgáltatás ideális esetben akkor tekinthető lezártnak, amikor az EFCST-ben rögzített célok teljesültek. Erről a csapatok közösen döntenek, majd a klienskoordinátor megszervezi az utolsó szolgáltatási alkalomkor a folyamatzáró beszélgetést, melynek fontos célja az eredmények összefoglalása és reflexió kérése a kliensről. A teammunka hatékonyságát húzza alá az alábbi fiatalember esete, amely több szakember közvetlen és távolabbi munkacsoportjainak közreműködésével vált eredményessé.

Egy fiatalember a váci EGYMI tanulójaként került a Központ egyik csoportos szolgáltatásába, és aztán egyéni tanácsadásra volt szüksége. Mivel már a harmadik szakmáját tanulta, eljött az idő, hogy felkészüljön az iskolán túli életre, aminek első

lépéseként az egyéni fejlesztési tervébe az érettségi megszerzése került egy esti iskolában. Ez valódi teammunka volt, amelyben részt vett pszichológus, gyógypedagógus és kísérő is. A kísérés során elindult azon az úton, ahol most már több mint egy fél éve tartózkodik: felvették a gimnáziumba, ahol éppen az első érettségi tantárgyára kezdett el tanulni, amelyben folyamatosan támogatják. Emellett a *Készen állok!* munkaerőpiaci programban is részt vesz, mint végzős tanuló. Egy gyógypedagógus kolléga így foglalta össze a tapasztalatait:

„A folyamat, amelyben a tanuló komplex segítséget kapott, túlmutat a fejlesztésen: egy olyan támogató közeget kapott maga mellé, ahol minden egyes apró elem a helyére került. Bizonytalan volt, nem voltak tapasztalatai, amik lehetővé tették volna, hogy ő ezeket meg tudja csinálni önállóan. A legfontosabb fejlesztési feladat az volt, hogy a képességeit nagyon tisztán lássa a kliens, főleg a tanulás mentén. Sokszor beszéltünk a klienssel arról, hogy mik az ő félelmei, és hogy mik azok, amik előre lendíthetik őt. Segítettünk felfesteni a pontos lépéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a kliens eljusson a céljáig, és ebbe beletartozik az is, hogy milyen szakértelmet, milyen végzettségű kollégát érdemes még bevonni a folyamatba.” (Gyógypedagógus kolléga)

A munkatársak ezeket a tényezőket tartották fontosnak, amikor az interjúban a munkájuk eredményeit értékelték:

„A legtöbb kliensemnél tudtam azt, hogy eljutottunk valahova. Hogyha nem is értünk a végére a folyamatnak, de felismerhető volt, hogy mennyit változtak, például a hozzáállásukban. Nem tudom garantálni, hogy a kiszemelt helyre vegyék fel, de azt el tudjuk érni, hogy nincs benne az a görcsösség, mint korábban. Megnyugszik, hogy ő mindent megtett azért, hogy a lehető legjobb lehetőséget válassza. Ebben tudom segíteni és abban az érzésben, hogy magabiztosabb legyen.” (Gyógypedagógus kolléga)

„Nagyon különböző helyzetű és képességű klienssel dolgozunk, minden esetben pályaorientációs fókusszal, és vannak olyan folyamatok, amelyek nem feltétlenül hozzák azt a sikerélményt, hogy a kliens továbbtanul vagy elhelyezkedik. Ilyenkor is az a cél, hogy mindenki úgy távozzon, hogy az ő képességeihez mérten valamivel többet tud magáról, és felmérte a valós alternatíváit, felkészült rájuk az aktuális élethelyzetéhez mérten.” (Gyógypedagógus kolléga)

„Nekem munkavállalási tanácsadóként az a legnagyobb siker, hogyha a folyamatnak kézzelfogható eredménye van, tehát ha a kliens elhelyezkedett, vagy legalábbis felkészült az önálló álláskeresésre, vagy elvégez egy képzést, ami a továbblépéséhez kell. Másik fontos siker, hogyha esetleg megakad menet közben, például, ha elveszíti a munkahelyét, vagy munkahelyet szeretne változtatni, vagy már elvégezte a képzést és munkát keres, akkor visszajön és megkeres minket újra.” (Munkavállalási tanácsadó kolléga)

„A folyamat végén pedig azt látjuk a klienseken, hogy egyre összeszedettebbek, tisztább képük van az életükről, önmagukról, vagy arról, hogy hogyan döntsenek. Amikor eljutunk odáig, hogy kialakul egy iskolai rangsor, már az is nagyon jó eredmény.” (Pszichológus kolléga)

A teamtagok személyes és szakmai fejlődése

Valamennyi teamműködési formának vannak olyan kihívásai, amelyekre a szakmai képzések és a szupervíziók egyaránt megoldást kínálhatnak. A zökkenőmentes működéshez és a kiegész megelőzéséhez ezenkívül szükséges az is, hogy a teamtagok aktívan részt vehessenek a közös döntések előkészítésében, legyen lehetőségük a saját véleményük őszinte közlésére, és a döntések végrehajtásában is szerepet tudjanak vállalni. Hogyha a teamtagoknak van lehetőségük folyamatos szakmai továbbképzésekre, valamint kapcsolatot tarthatnak szűkebb szakterületük képviselőivel, szervezeteivel, akkor ez olyan szakmai és személyes megerősítést nyújthat, amellyel megelőzhetők a kommunikációs problémák, a konfliktusok, a kimerültség és a kifáradás, ezzel a szakmai munka minőségének a romlása (Kullmann, 2015).

A Piarista Kilátó Központ a munkatársaknak rendszeres esetmegbeszéléseken, szupervíziós és intervíziós alkalmakon biztosítja szakmai fejlődés lehetőségét és a kiegész elkerülését.

„Kéthavonta van szupervíziónk az egyéni tanácsadásban dolgozó munkatársakkal, ahol a fontos szakmai problémákban kapunk segítséget. Intervíziós módszertani képzést is kaptunk, amely főleg a szervezetben betöltött szerepünkkel kapcsolatos, amely a teljes Központ munkatársainak szól. Igyekszünk rendszeresen, legalább havi egyszer élni ezzel a lehetőséggel is.” – fejt ki egy gyógypedagógus kolléga.

„A klienseink kapcsán heti esetmegbeszélésen tisztázzuk a fontosabb kérdéseket, dilemmákat. Ugyan kéthavonta van a szupervízió, de ez heti rendszerességgel ad lehetőséget a mindennapi problémák megoldására. Ez így az intervízióval együtt egy megfelelő kombináció.” (Munkavállalási tanácsadó kolléga)

A teamtagok szűkebb és tágabb szakterületük képviselőivel, szervezeteivel is rendszeresen tartják a kapcsolatot, amely segít számukra különféle szakmai kérdésekben konzultációs lehetőséget találni.

Következtetések

Nancarrow és munkatársai (2013) tíz alapelve közül a második az értékrendben való egyértelmű iránymutatás. A Központ munkatársai szerint a teammunkában megvalósuló szakmai sikerekben fontos szerepet játszanak a Kalazanci Szent József és szerzetesközössége által megfogalmazott irányelvek. Ő a nevelés céljaként fogalmazta meg, hogy „fel kell készíteni a ránk bízottakat saját hivatásuk betöltésére” (Török et al, 2021). A mindennapi munkában ez a következőképpen jelenik meg:

„A Kalazancius-féle irányelv felekezethez tartozástól függetlenül mindannyiunk számára elfogadható és követendő dolog, hiszen mindannyiunknak az az elképzelése hivatásáról, hogy mi segíteni szeretnénk, és jól szeretnénk segíteni. Ebben a segítő minőségünkben szerintem mindannyian hasonlítunk egymásra, ha nem is vagyunk teljességgel egyformák, mert habitusunknál fogva máshogy fogunk segíteni, de ez egy olyan alapelve tud lenni a Kilátónak, ami miatt én ide jöttem, és ami miatt itt vagyok most már három és fél éve, hogy azt tudom mondani, hogy nekem ez fontos.” (Gyógypedagógus kolléga)

„Ami nagyon fontos és nagyon „kilátós” számomra, az leginkább az, hogy az egyénre szabott figyelem tényleg érvényesül, és itt nem egy ember segít, hanem tényleg egy teljes team, vagy még azon is túl, mert hogyha még mindig azt érzem, hogy nem tudom megadni neki azt, amire szüksége lenne, akkor bevonok további segítséget. Emellett én megélem a kritikamentességet és tiszteletet is, amit máshol nem nagyon tapasztaltam. A Kilátóban élem meg azt, hogy van időm. El tudunk mélyülni egy-egy esetben, helyzetben.” (Munkavállalási tanácsadó kolléga)

„Nem elengedjük a kliens kezét, hogyha úgy érezzük, jelen pillanatban végeztünk ezzel a feladattal, hanem nyitva hagyjuk a kapukat, és azt mondjuk, hogyha neked szükséged van

segítségre, akkor itt leszünk, és ha nem mi lennénk a te partnered a következő problémádnál, akkor is megkeressük neked a megfelelő segítséget, veled együtt. Nem megmondó emberként szeretnénk részt venni senkinek az életében, mert fontos, hogy a kliens mondja ki azokat a fontos dolgokat, amik előrébb viszik az ő folyamatait. Ő döntsön a saját dolgairól, azokat a szempontokat megmutatva neki, amik mentén tud döntést hozni, azon a szinten, ahol ő tart, vagy ami az ő képességeihez illeszkedik.”
(Gyógypedagógus kolléga)

A csoportos interjú során számos személyes tulajdonságot támasztották alá a teamtagok magukról és egymásról, olyanokat, amelyek fontosak a kiváló csapat létrehozásához. Ezek közé tartozott a megközelíthetőség, a kompromisszumkészség, a titoktartás, az empátia, a jó szervezőkészség, a tanulásra való nyitottság, a türelem, a védelmező, reflektív gyakorlat, a tolerancia. Ugyanakkor a határozottságban, kezdeményezőkérségben és a kompetenciahatárok betartásában való fejlődést folyamatos célként tűzik ki maguk elé a csapattagok.

A teammunka kialakításában a Piarista Kilátó Központ ígéretes kezdeményezése volt, hogy a munkatársak maguk alakítsák ki feladatköreiket, módszertanukat és együttműködési módjaikat, és közösen állapodjanak meg a legfontosabb alapelvekben és célokban, amely az intézményi stratégiához is szorosan kapcsolódik, ugyanakkor megadja a lehetőséget arra is, hogy a Központ maga is fejlődjön a munkatársai fejlődése által. Az intézmény megteremtette a valódi teammunka feltételeit, és a támogató intézeti kultúra kialakításával, sok tanulással és türelemmel közreműködik a munkatársak jól szervezett, céltudatos szakmai fejlődésében. Ennek eredményei pedig fellelhetők a kliensek érdekében történő interprofesszionális teammunka mindennapi sikereiben.

Irodalomjegyzék

Billédi K., Csákvári J., Galambos K., Ószi T-né, Perlusz A. & Szekeres Á. (2021). *A pályatanácsadás fő feladatai SNI gyermekek/fogyatékos személyek szempontjából.* Kézirat. Piarista Kilátó Központ

Dervalics D., Elter A., Nagy-Várfalvi Dóra & Török R. (2021). *Módszertani útmutató a Piarista Kilátó Központ életpálya-tanácsadás szolgáltatásának megvalósításához.* Kézirat. Piarista Kilátó Központ

ELGPN (2013). Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat Szakszótára: ELGPN Glossary. Magyar fordítás URL: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian/az-europai-palyaorientacios-szakpolitikai-halozat-elgpn-szakszotara-elgpn-glossary/> Letöltve: 2020. 07.11.

Perlusz A. & Dukic M. (2020). A gyógypedagógus szerepe. Segédlet a Piarista Kilátó Központ számára. Kézirat.

Katona M. (2020). *A Piarista Kilátó Központ szerepvállalása a Piarista Rend Magyar Tartományának pedagógiai megújulásában. Stratégiai dokumentum*, Piarista Kilátó Központ

Kullmann L. (2015). A teammunkára felkészítés lehetőségei a gyógypedagógus-képzésben. *Gyógypedagógiai Szemle* 43(3). 178-192.

Loisel, P., Durand, MJ., Baril, R., [Gervais, J.](#) & [Falardeau, M.](#) (2005): Perceptions of an Interdisciplinary Rehabilitation Team. *Interorganizational Collaboration in Occupational Rehabilitation*, 15, 581–590. <https://doi.org/10.1007/s10926-005-8036-x>

Nancarrow, S. A., Booth, A., Ariss, S., Smith, T., Enderby, P., & Roots, A. (2013). Ten principles of good interdisciplinary team work. *Human Resources Health*, 11(19). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-19>

Török R. (2017). *A pályadöntések mesterei*. Print & Pixel House Kiadó

Török R., Molnár L. & Szabó G. (2021). *Hivatásgondozási és életpálya-építési fogalmaink szótára*. Piarista Rend Magyar Tartományának Hivatáskultúra Bizottsága https://issuu.com/piarista/docs/hivat_sgondoz_si_s_letp_lya- p t si_fogalmaink_s

Letöltve: 2020. 07.11.

Vicsek L. (2017). Online fókuszcsoporthoz alkalmazása – lehetőségek, korlátok és tanácsok a hatékonyság növelésére. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 48(4). 36-45. <http://dx.doi.org/10.14267/VEZTUD.2017.04.06>

Abstract

This paper summarises the characteristics of the collaborative model of the Kílátó Piarist Career Guidance and Labour Market Development Centre Individual Career Counselling Service Team, the role of the professionals and the results achieved in their work together. The study draws on both a methodological guide jointly prepared by the professionals working in the individual career counselling services and a group interview with the staff of the Kílátó Piarist Centre, in which the professionals describe their role as professionals and how they work together in the daily life of the clients.

Keywords: individual career counselling, teamwork, roles of professionals, collaborative model