

JÖVŐKÉP- ÉS PÁLYATERVEZÉSI MUNKA A GYAKORLATBAN¹

BEVEZETÉS

A tanulmány első részében röviden összefoglalom, hogy miért jelentős az ifjúsági munkában a jövőképpel való foglalkozás, különös tekintettel a fiatal felnőtt korosztályra vonatkoztatva. A második részben a felsőoktatásban tanuló hallgatók munkaerő – piaci felkészítésével kapcsolatos kísérleti program kerül bemutatásra, amely 2007. október – 2008. december között zajlott egyetemi és főiskolai hallgatók számára. A program jelentősége, hogy hatékony módszert alkalmazott a fiatalok érdekében azért, hogy a hirtelen, olykor szélsőségesen változó munkaerő-piacon ne felkészületlenül induljanak el, hanem praktikus, gyakorlati ismereteket szerezzenek. A program további specialitása, hogy célcsoport választásában azokra fiatalokra koncentrált, akik diplomája kevésbé piacképes, viszont a civilszféra működésével kapcsolatos plusz tudás megszerzésével egy új lehetőség nyílt számukra, ezzel is segítve a sikeres elhelyezkedésüket, pályakezdésüket.

PROGRAM ALAPGONDOLATAI

Az ifjúsági területen végzett munka egyik legfontosabb feladata, hogy a fiatalokat segítsük az identitásuk formálásában, ebben kiemelt jelentősége van a jövőkép alakításának, a kitűzött célok helyes megfogalmazásának. Lényeges, hogy a fiatalok a lehetőségek elemzésével és feltárásával fogalmazhassák meg az életük pontos irányát, jelöljenek ki alternatívákat önmaguk számára. Ezzel a témával való foglalkozás igazi mentálhigiénés feladat, ha a mentálhigiéné egyik fogalmi értelmezését végig gondoljuk

¹ Az összefoglaló tanulmány a 2008. évi Magyar Tudomány Ünnepeén tartott előadás alapján készült, Szeged 2008. november 21.

„A mentálhigiéné a lelkileg egészséges személyiség kialakításra, valamint a mentálhigiéné elvek társadalomban való érvényesítésére és fejlesztésére irányuló mindenfajta erőfeszítés és igyekezet közös elnevezése.”²

Ez az orientációs munka kétszeres felelősséget rejt magában, egyrészt a helyes jövőkép megformálása hatással van a személyiségre, másrészt egy jól felépített, kialakított és megélt életpályának társadalmi vetülete is van, amikor az egyén munkavállalására, közösségépítő felelősségére gondolunk. A sikeres életpálya szoros összefüggésben áll az önmegvalósítással, amelynek egyik terepe a munkahely, amely szintén hatással van a személyiség egészére. A munkahelyi megterheltség jelentős szerepet játszik az emberek mindennapi életében, ezért lényeges, hogy miként választjuk meg a tanulmányainkat, munkahelyünket, feladatainkat.

„A munkahely olyan szervezet és emberi közösség, amiben az emberek életük idejének nagy részét töltik, és amelyben megszervezik egzisztenciájuk anyagi alapjait. A munkahelyi státusz jellege általában kifejezője a személyiség társadalmi státuszának. A munkahely sokban összefügg az ember önmegvalósítása. Mindebből következik, hogy a munkahely sokféle hatást gyakorol a személyiségre, s ezek akár önálló oki tényezőként, akár más okok láncolatába kapcsolódóan részt vehetnek pszichikus zavarok vagy betegségek keletkezésében.”³

A jövőkép megfogalmazásával kapcsolatos fejlesztő programok megtervezésekor nem érdemes megállni egy-egy résztvevő személyiségfejlesztése, a munkaerő-piaci elvárások által formált jövőkép kialakítása mentén, hanem sokkal szélesebben, a társadalmi környezetet figyelembe véve érdemes megtervezni programunkat. Ez segíti a résztvevőket is abban, hogy szélesebb látókörben értelmezzék lehetőségeiket, amelybe beletartozik a közösségiség, a civilszférában történő szerepvállalás is.

„Az egyén döntésétől függ, hogy milyen módon és mértékben involválódik a közösség életébe. (...) Minél több személyes reakció köt valakit a közösséghez, továbbá minél hosszabb időt tölt el valaki a közösségen belül,

2 TOMCSÁNYI Teodóra: A mentálhigiéné jelenségvilága. In: TOMCSÁNYI Teodóra – GREZSA Ferenc – JELENITS István (szerk.): TANAKODÓ A mentálhigiéné elmélete, a mentálhigiéné képzés, mentálhigiéné az emberek szolgálatában. Semmelweis Egyetem, Párbeszéd (Dialogus) Alapítvány, HÍD Alapítvány, Budapest, 2003: 27.

3 BUDA Béla: Mentálhigiéné. Animula, Budapest, 1994:160. Továbbiakban: BUDA 1994.

annál inkább szervülnek a személyiségében a közösségi jellegzetességei. A közösség tehát célszerűen használandó értelemben a társadalmi élet területi szervezettsége és e szervezettségi formán belül kialakuló formális és nem formális emberi reakciók rendszere, amelyekben az egyén magánéletét éli, szabadidejét, ritkábban munkaidejét is tölti.”⁴

Fontos, hogy a felsőoktatásban tanulóknak alkalmuk legyen tudatosan felkészülni a helyi közösségükben és esetlegesen a társadalmi folyamatok alakításában betöltött szerepükre.

A PÁLYATERVEZÉSI PROGRAM CÉLCSOPORTJA: A FIATAL FELNŐTT KOROSZTÁLY

A célcsoport fejlődéslelektani jellemzése alapján még érhetőbbé válik, hogy miért is kiemelt jelentőségű a fiatal felnőtt korosztályban a jövőkép kérdéskörével is foglalkozni. Ez a korosztály fejlődéslelektani szempontból az Erikson által felállított pszichoszociális fejlődési modellben⁵ helyezhető el legjobban. Az elmélet fókuszában az éniesség és ennek fejlődése áll. A társas környezetben megélt hatásokra adott válaszok, élmények adhatják meg az éniességet és járulnak hozzá, hogy az én kompetensnek élje meg magát egy-egy fejlődési szakaszban. Erikson megalkotta a pszichoszociális krízis fogalmát, amely szerint az egyén minden egyes élet szakaszban egy fontos problémával találkozik, ahol lehetősége nyílik arra, hogy megtalálja a maga helyét, kompetencia élményét. Erikson nyolc pszichoszociális szakaszt írt le, így is jelezve, hogy a személyiség egész élete során változik. A fent jelzett célcsoport életkor alapján a hatodik szakaszba sorolható: ez a *fiatal felnőttkor*.⁶ Erikson ebben a periódusban is pontosan meghatározza a fejlődési krízis kulcskérdéseit: a serdülőkor túllépve mindenki előtt az a feladat áll, hogy megtalálja az útját az intim kapcsolatban való elköteleződés vagy elszigetelődés között.⁷ Ebben az időszakban már a biológiai érés befejeződött, a fiatalok túl vannak az önkipróbálási folyamatokon, amit a serdülőkor hozott magával. Nagyrésztük megszerezték azt az alaptudás készletet, amivel autonóm életét el kell kezdenie, valódi döntéseket tud hozni, felelősséggel.

„Az ifjúkor tehát az életre szóló döntések, az egész életre kiható szerepek vállalásának időszaka. Ez az életút vállalását jelenti, a célokba és a hasznos

4 BUDA 1994: 127 – 128.

5 ERIKSON, E.: Gyermekkor és társadalom. Osiris Kiadó, Budapest, 2002: 243 – 271.

6 CARVER, C. – SCHEIER, M.: Személyiségpszichológia. Osiris Kiadó, Budapest 2001: 288 – 297.

7 COLE, M. – COLE, S.: Fejlődéslelektan. Osiris Kiadó, Budapest 1997: 675.

teljesítményekbe vetett hitet. A kimunkált, kiforrott értékrendbe beletartozik a hit, a humanizmus és a szolgálat. Az élethivatás vállalása egyben alkalmazkodást jelent a csalódásokhoz, és folyamatos önképzést igényel. A fiatalnak tehát a régeik mellett egy sor új szerepet kell betöltenie.”⁸

A programunk még pontosabb megértéséhez fontos volt, hogy a célcsoport fejlődéslélektani háttere és a pályorientációs téma között is kapcsolatot teremtsünk. Ehhez David Super önmegvalósítás és Pintér Zsolt hét szakaszból álló karrier-periódus elmélete szolgált alapul. Super szerint azért választ valaki egy szakmát, egy pályát önmaga számára, mert az adott szakterületen tudja megélni kibontakozását. Őt dinamikus szakaszból álló felosztása szerint a 20 – 24 éves időszak a hivatásválasztás megvalósításának lépése, itt az ideje, hogy a fiatal ténylegesen foglalkozzon a valódi munkábaállással, egy terület mellett való elköteleződéssel.⁹ Pintér a különböző életkorhoz speciális munkakerő-piaci elvárásokat rendel. A célcsoporttal kapcsolatban a következőket jegyezte meg a szerző:

„18–24. év: A KARRIER ELŐKÉSZÍTÉSE. Ha valaki a továbbtanulást választotta, itt szerzi meg a szakmához szükséges elméleti alapokat és itt dől el, hogy milyen szakterületen fog később dolgozni. (...) Előreláthatóan, jó időben elő kell készíteni a szakmai gyakorlatot, kapcsolatokat építeni és megalapozni a munkába állás időszakát. (...) Tudatosan kell előkészíteni a munkahelykeresést résztvenni az állásbörzéken, érdeklődni a vállalatoknál, építgetni a személyes kapcsolatokat.”¹⁰

A fent leírtak kiválóan alátámasztják, hogy a megfelelő munkahely kiválasztása, a munkába állásra való felkészülés mennyire fontos feladat ebben az időszakban, mennyire hasznos lehet, a következőkben ismertetett program.

PROGRAMTERV ALAPJA AZ IGÉNYFELMÉRÉS

Fejlődéslélektani szempontból már jól láthatóvá vált számunkra, hogy lényeges feladat a jövőképpel, munkavállalással foglalkozni. A még pontosabb programterv kialakí-

8 FRENKL SYLVIA – RAJNIK MÁRIA: Életesemények a fejlődéslélektan tükrében, Párbeszéd (Dialogus) Alapítvány, Budapest, 2002: 115.

9 SZENTMÁRTONI MIHÁLY: A fiatalok világa. Róma, 1985: 126.

10 PINTÉR ZSOLT: Hogyan csináljunk karriert? Horton International Hungary, Budapest, 2001: 22 – 24. Továbbiakban: Pintér 2001.

tásához, elengedhetetlen az igényfelmérés, amely ez esetben a kvalitatív interjú módszertana szerint, tematikus interjú fókusz csoporttal módszerével történt.

„A fókuszcsoport olyan általában 6-12 tagot magában foglaló kiscsoport, amelyet egy kutató abból a célból hív össze, hogy a résztvevők gondolatait, érzéseit, meglátásait, megismerje egy meghatározott témára vonatkozóan.”¹¹

Már az igényfelmérésnél is bizonyítás nyert, hogy a téma mennyire intenzíven jelen van a fiatalok életében. A tematikus csoportbeszélgetés alapján a résztvevők a következő témákat emelték ki, amivel foglalkozni akarnak a képzésen:

- „a helyes döntés: Honnan tudom, hogy jó munkahelyet választottam?”
- konkrét információk az álláskereső technikákról,
- motivációs levéllel és önéletrajzzal kapcsolatos információk,
- „milyen személyes tudás, felkészültség kell egy állás elnyeréséhez?”
- állásinterjú helyzetek kipróbálása,
- pályázatírás,
- „hogyan kell viselkedni a munkahelyen?”
- önkéntesekkel való munka, önkéntes menedzsment.

Természetes igényként jelentkezett az, hogy a közös munka vidám és hangulatos legyen. Az igényfelmérésben kitértünk arra is, hogy milyen munkamódszer lenne a résztvevők számára a leginkább elfogadható. A fókuszcsoport tagjai egyhangúlag amellett foglaltak állást, hogy minél több lehetőségük legyen a témával kapcsolatos tapasztalatszerzésre, helyzetek kipróbálására. Kiderült az is, hogy a célcsoport számára a képzések során a gyakorlat centrikusság és a sajátélmény szerzés a legfontosabb. Erre az igényre a csoportmunka a legalkalmasabb módszer.

„A kiscsoport olyan emberek együttese, amelyekben a résztvevő egyének egymást közvetlenül érzékelik, s egymással folyamatosan vagy rendszeresen interakcióba lépnek.”¹²

¹¹ SZOKOLSZKY Ágnes: Kutatómunka a pszichológiában, Osiris Kiadó, Budapest 2004: 466.

¹² RUDAS János: Delfi Örökösei. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 2004: 14.

A kiscsoportforma azért is megfelelő, mert a csoportban való működésnek társadalmi jelentősége van és ez kiemelten fontos a civilszektorban. Ezt kiválóan támasztja alá Szőnyi Gábor meglátása:

„A csoporthelyzet adja az érintkezési felületet az egyének, az egyén és a társadalom között. A kiscsoport egyszerre tartalmazza a szociokulturális, és az egyéni belső dimenziót, ezért köztes alakzat. A kiscsoport aktív közvetítő az egyén és a társadalom között.”¹³

Programunk tehát Szőnyi Gábor magyarországi „csoport-szcéna” besorolása alapján, a felsőoktatásban végzett készség-, személyiségfejlesztő és pályára felkészítő speciális szerepgyakorló csoport módszer formájában valósult meg.¹⁴

JÖVŐKÉP ÉS PÁLYATERVEZÉSI PROGRAM

A következőkben a jövőképpel és pályatervezéssel kapcsolatos program főbb elemei kerülnek bemutatásra. 2007. október és 2008. december között öt csoport számára valósult meg képzés, hasonló tematikával. Mivel egy tematikus ismertetés történik, így a könnyebb érthetőség miatt egy csoportra vonatkoztatva ismerhető meg az elvégzett fejlesztő munka, kiemelve az adott alkalom célját, főbb mozzanatait.

ELSŐ CSOPORTFOGLALKOZÁS, KÉPZÉSRE FORDÍTOTT IDŐ: 6 ÓRA.

A csoport életében mindig nagy jelentősége van a csoport kezdetének, az *első alkalom*nak, annak, hogy a résztvevők hogyan és mennyire találhatnak egymásra. Kiemelt cél a csoporttagok közötti kapcsolatteremtés volt, olyan bizalmi légkör megteremtése, amelyben a csoporttagok egymásra figyelve tudtak dolgozni. Továbbá fontos momentum, hogy a csoporttagokkal egy közös igényfelmérés végeztünk, amelyben megfogalmazták, hogy mit várnak a képzéstől.

Az igényfelmérés és a képzés végén az eredményekkel való összevetése fontos kerete, rítusa volt a csoport életének. A biztonságos, aktív csoportlégkör kapcsolatteremtő és bizalomépítő játékokkal valósult meg. Fontos megjegyezni, hogy minden gyakorlat a későbbi feladatokhoz adott élményanyagot a résztvevők számára.

Az első alkalom része, hogy a csoporttagok reálisan végiggondolták azokat a képességeket, készségeket, amellyel már rendelkeznek választott szakmájukban, és azt is, hogy

13 SZŐNYI GÁBOR: Csoportok és csoportozók. Medicina Könyvkiadó, Budapest, 2005: 15. Továbbiakban: SZŐNYI 2005.

14 SZŐNYI 2005: 21.

miben kell esetlegesen fejlődniük. Lényeges feladat volt ez, mert a jól meghatározott kompetenciák kiemelt szerepet tölthetnek be a lelki egészség szempontjából a munkahelyen, ezt támasztja alá Hárdi István munkahelyi mentálhigiéniével kapcsolatos írása is:

„Az ember és a munka viszonyában nem szabad megfélemlenünk a rátermettség, a jó adottságok, a képzettség fontos szerepéről. Hátrányos és megterhelő lehet, ha valakinek képességénél magasabb szintű munkát kell végeznie.”¹⁵

További feladatként a résztvevők egyéni élet-pályaterveket is készítettek, ebben a feladatban rejlett a képzés egyik alap gondolata. Minden álláskeresésnek és vállalt munkának a legfőbb kérdése, hogy milyen módon kapcsolódik az egyéni életúthoz. Módszertanilag tekintve személyes elemzések történtek, a következő három kérdésre keresve a választ: „Hol vagyok? Hová tartok? Hol tartok? Ezek a terveim!”¹⁶

A csoport első alkalma már olyan kérdéseket vetett fel, amelyre a képzés egésze alatt lehetett új információkat, tapasztalatokat szerezni.

MÁSODIK CSOPORTFOGLALKOZÁS, KÉPZÉSRE FORDÍTOTT IDŐ: 6 ÓRA.

A második csoport alkalom témája az álláskeresési technikák, motivációs levél, önéletrajz készítés, hatékony kommunikáció, állásinterjúra való felkészülés volt.

Ez a csoport alkalom kiemelten foglalkozott a munkaerő-piaci trendekkel, azoknak az alapvető technikáknak az elsajátításával, amelyek a hatékony álláskereséshez feltétlenül szükségesek. Bemutatásra kerültek azok a speciális önéletrajz formulák (kombinált, funkcionális, kronologikus önéletrajzok), amelyek legjobban segítik a friss diplomások elhelyezkedését. Emellett a résztvevők pontos információkat kaptak a munkahelyi kiválasztás fő szempontjairól. Szó esett a személyes kapcsolatok fontosságáról is, ezek feltérképezését szintén megalkották a résztvevők, ami újabb kézzelfogható eredménye volt a programnak.

A nap második részében állásinterjú helyzeteket gyakoroltak a csoporttagok. Megismerkedtek a strukturált, a mély, a stressz és az édes – keserű interjú típusaival, illetve a leggyakrabban feltett kérdésekkel is.¹⁷

15 HÁRDI István: Lelki Egészségvédelem. Medicina Könyvkiadó, Budapest, 1997: 161.

16 SZILÁGYI Klára – HAJDU Annamária (szerk.): Pályaorientáció – módszertani kézikönyv csoportvezetők számára. Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány, Budapest, 2002: 20 – 22.

17 PINTÉR 2001: 274 – 355.

Gyakorlatok közben felismerhetővé váltak azok a pszichés jelenségek, amelyek egy állásinterjún megjelenhetnek és befolyásolhatják az egyéni teljesítményeket: stressz, dekoncentráltóság, pszichoszomatikus jelek.

A csoport sokat profitált ebből az alkalomból, mivel teret kaptak az önkipróbálásra egy védett közegben.

HARMADIK CSOPORTFOGLALKOZÁS, KÉPZÉSRE FORDÍTOTT IDŐ: 6 ÓRA.

A harmadik csoport alkalommal a munkahelyi beilleszkedés mentálhigiénés háttere, a civilszféra jelentősége, a civilszervezetek szerepe a munkaerő-piacon, az elhelyezkedési lehetőségek, az önkéntes szervezés került fókuszpontba.

A Szegedi Tudományegyetemen Karrier Irodája, az elmúlt évben a már diplomát szerzett hallgatók csoportjával nagyszabású kutatást végzett. A kutatás eredményei azt mutatták, hogy a diplomaszertést követően a munkahelyi beilleszkedés jelenti a legnagyobb kihívást a volt hallgatók részére.¹⁸ Ehhez a témakörhöz nagyon jól köthető volt a közösségi mentálhigiénén belül a munkahelyi mentálhigiéné, amelynek megállapításai a téma feldolgozás alapját adták. Kiemelten foglalkoztunk a munkahelyi csoportokkal, mivel egy jó munkacsoportban való sikeres beilleszkedés nagyban védi a mentális egészséget.

„A későbbiekben (...) Mint már az előzőekben is utaltunk rá, kitűnt, hogy a kedvezőtlen munkakörülményeket messzemenően kivédi, ellensúlyozza, ha az emberi viszonyok jók. Ezt főleg csoportviszonyokban ragadták meg. A munkahelyen szervezet formális csoportjain belül nagy a valószínűsége ún. informális kiscsoportok kialakulásának. Ezen belül informális státusra tesznek szert az emberek, a csoporttól támaszt kapnak esetleges bajaikra. (...) A személyiség ezen a kiscsoporton keresztül kötődik a munkahelyhez, ezen át mozgósítódnak pszichológiai erőforrásai.¹⁹”

A munkahelyi csoportok vele járója a munkahelyi konfliktus, amelynek helyes kezelése nagyban meghatározza a munkahelyen szerzett stressz mennyiségét és ehhez kapcsolódóan az egyén mentálhigiénés állapotát.

18 HETESI Erzsébet – KÜRTÖSI Zsófia: A Szegedi Tudományegyetemen 2002-ben és 2003-ban végzett hallgatók elégedettsége és munkaerő-piaci jellemzői. Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar, Szeged, 2006: 35 – 50.

19 BUDA Béla: Munkahely és Mentálhigiéné. In: GEREVICH József (szerk.): Közösségi Mentálhigiéné. Gondolat, Budapest, 1989: 90.

A képzési nap második felében a civilszféra társadalmi és gazdasági szerepével foglalkoztunk. Tisztázódtak a civilszervezetekkel kapcsolatos jogi fogalmak és alapítási szabályok is.

Az önkéntesszervezés témaköréből a munkakörök, feladatok pontos meghatározására helyeztük a hangsúlyt. Ennek oka, hogy önkéntes munkavégzés kapcsán a leggyakoribb probléma, hogy a rosszul elosztott munkák miatt az önkéntesek a kapott munkát nem érzik sajátjuknak, nem tudnak kiteljesedni az önkéntes közösségben.²⁰

A csoport számára a beilleszkedési kérdésekről való beszélgetés realizálta, hogy életük valóban a változás útján van és az eddigi életformájuk hónapokon belül gyökeresen megváltozik. Ezen tematikus rész feldolgozásában fontos szerepet kaptak azok, akik már szakmai gyakorlaton vagy bármilyen munkahelyi környezetben eltöltött tapasztalattal rendelkeztek. Élményeik segítették, hogy élőbbé váljon a munkahelyi környezet szimulációja.

A beilleszkedési téma kapcsán egyértelműen rá kellett mutatni, hogy egy – egy munkahelyi eset mennyiben a jogtudományhoz, etikához vagy teljesen az egyén pszichés állapotához kapcsolható. Többször kellett az eltervezett feladatokat megállítani, hogy jobban ráláthasson a csoport az adott szituáció kulcsmomentumaira.

NEGYEDIK CSOPORTFOGLALKOZÁS, KÉPZÉSRE FORDÍTOTT IDŐ: 6 ÓRA.

A *negyedik csoport alkalom* témái: projekttervezés, adományszervezés, pályázatírás, összegzés, a képzés zárása, visszajelzés.

A résztvevők saját ötletüket tudták végig vezetni a projekt munkafázisain.²¹ Az ötletek végig gondolása kapcsán folyamatosan konzultáltak társaikkal, akik visszajelzéseket adtak az adott munkafázisra, illetve rendszeresen alkalom volt arra, hogy önmagukra reflektálva is végig gondolják ötletüket.

A projekttervezéshez szorosan kapcsolódott a pályázatírási blokk. Ezen téma kapcsán is főként szemlélet átadásra törekedtünk, hangsúlyozva, hogy a pályázatírásnál kimondottan fontos a tempírozhatóság. Hangsúlyozásra került azt is, hogy vezérlő elvként mindig meglévő projekthez kell pályázatot keresni és nem fordítva, ezzel nagyon meg tudják könnyíteni a munkájukat. A témakör kapcsán foglalkoztunk még az elektronikus pályázatírással, pályázatok szerkezetével, kötelező részeivel (logikai keretmátrix, Gant diagram). Emellett kiemeltük, hogy minden pályázati anyagnak megvan a specialitása amit alaposan meg kell ismerni, mielőtt az íráshoz kezdenek.²²

20 ÁGH Annamária: Az önkéntes szervezés. CTF, Budapest, 1999: 3.

21 TOMCSÁNYI 2002: 124.

22 RAPCSÁK János – HEIL Péter: PHARE – kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2002: 88 – 102.

Az utolsó alkalmon a program lezárása és értékelésére is sor került. A képzés értékelés kapcsán újra elővettük a csoportindításkor készített igényfelmérési lapot, hogy mindenki átgondolhassa, hogy honnan is indult és mi az, ami a kezdeti megrendeléséből teljesült, mi az, amivel gazdagodott. A visszajelzéseket összegezve sokan kiemelték, hogy információkat és magabiztosságot kaptak az álláskeresésre való felkészülésben. Valamennyi résztvevő említette, hogy közösségi élményt kapott, ami valódi eredménye a programnak. Az összegzésekből kiderült, hogy meg tudták fogalmazni azt, hogy a civillét legfontosabb ereje, hogy egy közösségben tevékenykedhettek, kapcsolatokat teremthetnek, kiléphetek azokból a megrogzított szerepekből, amelyek a mindennapokat kísérik. Idézet a csoporttagok visszajelzéseiből:

„A léggör már a legelső alkalom, 1 órájától kezdve nagyon jó volt. Viszonylag hamar mindenki könnyed hangulatban őszintén beszélt tapasztalatról, véleményéről. A képzés dinamikus volt, amelyben mindenki beleadta magát és emiatt nagyon jó lett. Olyan sok figyelmet kaptam, hogy én magam is tudtam figyelmesen lenni, most először voltam egy közösség része.”²³

ÖSSZEGZÉS

A képzési programnak három területen sikerült fejlesztést megvalósítania:

1, *ismeretanyag bővülés* (a képzésen a résztvevők megtanulták az önéletrajz, a motivációs levél, az álláskeresési technikák és az interjúk szabályait, megismerték a munkaerő-piac civiltársadalommal kapcsolatos szociológiai hátterét, továbbá információkat kapnak a magyarországi pályázati támogatások rendszeréről);

2, *ismeretek alkalmazása* (a résztvevők a csoportfoglalkozások alkalmával elkészítettek állaspályázatukat, szimulációs beszélgetésekkel gyakorlatban is felkészültek az állásinterjúkra, projektet terveztek és a projektjeikhez pályázatot készítettek);

3, *viselkedés és szemléletmód változás* (a képzés legfontosabb eredménye, hogy a hallgatóknak az álláskereséssel kapcsolatos negatív előképei és szorongásai csökkentek, az elsajátított ismeretanyag és a közösségi élmény segítségével felkészültebben próbálnak a végzettségükhöz és reálisan megvizsgált képességeikhez megfelelő állást keresni).

23 Résztvevői visszajelzések.

A megvalósult projekt a célcsoport számára a szakmai tartalom mellett közösségi élményt nyújtott és talán ez a program egyik fő eredménye. Megtapasztalható volt egymás segítése, az együttműködések kialakulása, a csoportban tartozás személyes gazdagító hatása. Emellett egyéni szinten szakmai és a jövővel kapcsolatos elképzelések is tisztázódtak. A programban rejlő lehetőségeket és ismereteket a jövőben érdemes a még tovább vinni, szélesebb körben alkalmazni.

Katona Miklós
tudományos segédmunkatárs, GFHF

FELHASZNÁLT IRODALOM:

- Ágh Annamária (1999): *Az önkéntes szervezés*. CTF, Budapest.
- Buda Béla (1989): *Munkahely és Mentálhigiéné*. In: Gerevich József (szerk.) *Közösségi Mentálhigiéné*. Gondolat, Budapest.
- Carver, C. – Scheier, M. (2001): *Személyiségpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Cole, M. – Cole, S. (1997): *Fejlődéslélektan*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Erikson, E. (2002): *Gyermekkor és társadalom*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Frenkl Sylvia – Rajnik Mária (2002): *Életesemények a fejlődéslélektan tükrében*. Párbeszéd (Dialogus) Alapítvány, Budapest.
- Hárdi István (1997): *Lelki Egészségvédelem*. Medicina Könyvkiadó, Budapest.
- Hetesi Erzsébet – Kürtösi Zsófia (2006): *A Szegedi Tudományegyetemen 2002-ben és 2003-ban végzett hallgatók elégedettsége és munkaerő-piaci jellemzői*. Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kar, Szeged.
- Pintér Zsolt (2001): *Hogyan csináljunk karriert?* Horton International Hungary, Budapest.
- Rudas János (2004): *Delfi örökösei*. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Szilágyi Klára – Hajdu Annamária (szerk.) (2002): *Pályaorientáció – módszertani kézikönyv csoportvezetők számára*. Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány, Budapest.
- Szokolszky Ágnes (2004): *Kutatómunka a pszichológiában*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Szőnyi Gábor (2004): *Csoportok és csoportozók*. Medicina Könyvkiadó, Budapest.
- Tomcsányi Teodóra (2003): *A mentálhigiéné jelenségvilága*. In: Tomcsányi Teodóra – Grezsa Ferenc – Jelenits István (szerk.): *TANAKODÓ A mentálhigiéné elmélete, a mentálhigiéné képzés, mentálhigiéné az emberek szolgálatában*. Semmelweis Egyetem, Párbeszéd (Dialogus) Alapítvány, HÍD Alapítvány, Budapest.