

Boda Margit

Diebel Andrea

Prókai Orsolya

Munka-kör

Csoportos módszerek, közösségi innovációk
a támogatott álláskeresésben

Debrecen, 2008



A Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszékének
tananyaga szociális területen dolgozó szakemberek számára

Írta és szerkesztette:

Boda Margit
Diebel Andrea
Prókai Orsolya

A kötetet lektorálta:

Csoba Judit

Technikai szerkesztő:

Musák László

A könyv a
HEFOP-2.2.1-06/1.-2006-09-0027/4.0 projekt
keretében készült.

Fedélterv:

Varjú József

Kiadja a Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke
Jelen kézikönyvet vagy annak részleteit csak a kiadó engedélyével szabad reprodukálni,
adatrendszerben tárolni, bármilyen formában vagy eszközzel sokszorosítani.

Minden jog fenntartva.

Nyomdai kivitelezés: Vider-Plusz Bt.

4027 Debrecen, Füredi út 76.

Felelős vezető: Lunczer Sándorné

A projekt az Európai Unió társfinanszírozásával, a Nemzeti Fejlesztési Terv
Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Programja keretében valósul meg.
A projekt főkezdvezményezettje: Debreceni Egyetem Tudományegyetemi Karok
4032 Debrecen, Egyetem tér 1.

Tartalomjegyzék

Csoba Judit: Előszó	5
I. Boda Margit: Közösségi módszerekkel támogatott álláskeresési technikák	7
1. Bevezetés	7
1.1. Cél	7
1.2. A kézikönyv felépítése	8
2. A program módszere	10
2.1. A program célja, ügyfélköre, időkerete, személyi és tárgyi feltételek	10
2.2. Alkalmazott tanácsadói technikák.....	11
2.3. A program funkciói	12
3. A program tartalma	14
3./A.1. Ütemterv	14
3./A.2. Forgatókönyvek.....	27
3./B. Mellékletek (segédanyagok, Flip-chartok).....	64
4. Irodalomjegyzék	139
II. Diebel Andrea – Prókai Orsolya: Modernizáció és innováció az álláskeresés közösségi módszereiben	141
Köszönetnyilvánítás	141
1. Bevezetés	142
1.1. Cél	142
1.2. Általános bevezető a szociális gazdaságról és az alternatív munkaerőpiaci programokról	143
2. Hátrányos helyzetű munkanélküli csoportok jellemzése	148
2.1. Pályakezdő munkanélküli fiatalok alacsony iskolai végzettséggel – maximum 11 osztállyal – rendelkező csoportjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése	148
2.2. Hajléktalan személyek csoportjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése	152
2.3. Büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartott személyek munkaerőpiaci szempontú jellemzése	155
2.4. Tartósan munkanélküliek rétegének munkaerőpiaci szempontú jellemzése.....	162
2.5. 16–25 éves munkanélküli roma fiatalok és szüleik generációjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése	166
2.6. Értelmi akadállyal élő személyek csoportjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése	169

3. Munkaerőpiaci projektek eszköztárája	174
3.1. Felkutatás, bevonás	174
3.2. Kiválasztás	180
3.3. Állapotfelmérés és problémafeltárás	186
3.4. Fejlesztés	189
3.5. Pszicho-szociális szolgáltatások.....	203
3.6. Nyomonkövetés.....	208
3.7. Komplex programok felépítése és teljes eszköztára néhány példán keresztül	209
4. A motiválás módszerei munkaerőpiaci projekteken	219
4.1. A motiválással kapcsolatos általános alapelvek, szabályok.....	219
4.2. Speciális célcsoportok jellemző motivációs sajátosságai, avagy motivációs rendszerek a gyakorlatban	222
4.3. Egyéni jellemzők figyelembe vétele a motiválás során	227
5. Összefoglalás	227
6. A tananyag fejlesztéséhez információt nyújtó 20 szervezet adatai	228
7. Szociális szakemberek továbbképzését segítő megrendelhető képzések, szakmai műhelytanulmányok listája	235
8. Irodalomjegyzék	238
9. Mellékletek	241

Előszó

A tartósan munka nélkül lévő személyek száma az utóbbi években folyamatosan nő. A munkaerőpiacon való megkapaszkodás a legtöbb érintett szerint lehetetlen. Pedig több oldalról is kaphatnak segítséget a munkát keresők, hogy mielőbb aktív tevékenységből származó jövedelemből tarthassák el önmagukat és családjukat. A munkaerőpiaci intézményrendszer, a szociális intézményrendszer, az önkormányzatok s jó néhány civil szervezet munkatársai is a munka és jövedelem nélküli személyek munkaerőpiacra való visszajutását támogatják. A munkanélküliek körében végzett segítő tevékenység a legutóbbi vizsgálatok tanúsága szerint döntő mértékben a tanácsadásra, az egyéni esetkezelésre koncentrál. A probléma nagyságrendje, jellegének átalakulása azonban új technikákat és szolgáltatásokat megjelenését igényli. Különösen igaz ez az utóbbi években, amikor a tartósan munka nélkül lévők egy széles körének, a **rendszeres szociális segélyből élő személyeknek a munkaerőpiaci reintegrációja** a munkaerőpiaci intézményrendszer hatásköréből a települési **önkormányzatokhoz került át**. Az önkormányzatok többsége a **Családsegítő Szolgálatokra bízta** a reintegrációs feladatok gyakorlati kivitelezését. A családsegítő szakemberek azonban nem rendelkeznek kellő, a feladat ellátáshoz szükséges speciális képesítéssel, kompetenciákkal, módszerek ismeretével.

Az új feladat, az új célcsoport esetében az egyéni tanácsadás helyett mindinkább a készségfejlesztő csoportmódszerek és a fejlesztést hatékonyabban segítő közösségi technikák kerülnek előtérbe. A szociális, de a munkaerőpiaci szakemberek is munkájukat csak akkor fogják tudni szakszerűen, hatékonyan végezni, ha bővítik eszköztárukat, s az új munkaformákkal alkalmazkodnak a megváltozott környezethez, célcsoporthoz.

Az új szükségletet tapasztalva a Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszékének szervezésében, a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program 2.2.1-es intézkedésének támogatásával egy speciális Műhelyprogramot indítottunk, melynek keretében az integrációs feladatok hatékony ellátásához nélkülözhetetlen aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket, csoportos és közösségi technikákat mutattunk be, s hozzásegítettük a résztvevőket ezen eszközök készség szintű alkalmazásához.

A Műhelyprogram szervezésével párhuzamosan célul tűztük ki olyan szakmai anyag összeállítását, amely egyrészt felkészíti a programban résztvevő szakembereket az álláskereső támogató speciális eszközök/módszerek alkalmazására, másrészt gyakorlati segédletekkel támogatja a csoportos és közösségi tevékenységek iránt érdeklődő, ezeket alkalmazni kívánó szakemberek munkáját.

Módszertani kézikönyvünk első részében a Közösségi Munkaerő-fejlesztő **Klub módszerét kívánjuk bemutatni problémaorientált megközelítésben, támaszkodva az elmúlt 10 év során felhalmozódott tapasztalatokra.** Azoknak a módszereknek az összegyűjtésére tettünk itt kísérletet, amelyek a **munkaerőpiaci ismeretek** (szakmák ismerete, munkaadók alkalmazási szokásai, munkavállalók álláskeresői gyakorlata, térségi-, országos-, munkapiaci jellemzők stb.) elsajátítását, alkalmazását segítik. Másfelől konkrét segítséget biztosít az álláskeresői technikák gyakorlata módszertanának alkalmazásához: a kulcskompetenciák meghatározása, a célállás(ok) megállapítása, reális célok kitűzése, a képességek fejlesztése, a munkáltatói kapcsolati-háló építése, speciális tárgyalási, szervezési technikák ismerete stb.

A kötet második részében nem egy konkrét módszert, hanem **több technikát mutatunk be.** Célunk, hogy a teljesség igénye nélkül néhány jól működő, sikeres és hiteles(!) projekt elemeit (84 db) rendszerbe foglaljuk, bemutassuk, hogyan is lehet aktív munkaerőpiaci eszközök hatékony kombinációjával sikeresen visszavezetni az „elsődleges”, ill. bizonyos esetekben a „harmadlagos” munkaerőpiacra a tartósan munkanélkülivé vált személyeket.

A kötet elkészítésével és közreadásával nem titkolt célunk, hogy **szemléletváltást érjünk el** az intézményi keretek között folyó foglalkoztatáspolitikai indíttatású tevékenységek megvalósítói körében. **Megmutassuk, hogy az elmúlt évtizedek foglalkoztatáspolitikai kísérleti programjainak eredményeként milyen modern, mára már bevált eszközök, módszerek állnak rendelkezésünkre** a hagyományos eszközök mellett, vagy akár helyett!

A kötet azért is ajánljuk a téma iránt érdeklődő szakemberek számára, mert a hazai munkaerőpiaci módszertani innovációknak **mindezidáig nem volt rendszerezett összefoglalója.** A kötet erénye tehát, hogy olyan csoportos és közösségi technikákat gyűjt, elemez, rendszerez, amelyet többnyire a nonprofit szektor műhelyeiben kísérleteztek ki az elmúlt 15 év során. Hiánypótló, hiszen ezek az egyedi kezdeményezések e módszertani kézikönyv lapjain állnak össze rendszerezett és széles körben alkalmazható eszköztárrá.

A kötetben ismertetett módszerek természetesen nem csodaszerek. Azok számára ajánljuk – klienseknek és segítőknek – akik nyitottak az új dolgok befogadására, és munkára kész állapotban vannak!

Debrecen, 2008. március 18.

Csoba Judit

a Szociológia és Szociálpolitika

Tanszék vezetője

II. Közösségi módszerekkel támogatott álláskeresési technikák

Boda Margit

1. Bevezetés

1.1. Cél

2006. szeptember 1. óta a törvényi szabályozás (1993. évi III. tv. 37/d. § – beilleszkedést segítő program) szerint is a települési önkormányzatok feladata a rendszeres szociális segélyből élők munkaerőpiaci reintegrációja. A munka szakszerűségét kívánja támogatni a „Munka-Kör” – „Közösségi módszerekkel támogatott álláskeresési technikák” című program. A program két modult tartalmaz, melyek megismerését, módszereinek elsajátítását elméleti és gyakorlati képzések tették lehetővé.

Az I. modul célja az „alaptechnikákat nyújtó, széles körben alkalmazható Közösségi munkaerő-fejlesztő menedzser”, mely képzés felkészítette a hallgatókat az álláskeresési technikák és az informatika az álláskeresésben csoportos formában alkalmazható módszerre, valamint megismerkedtek a **munkáltatói kapcsolattartás** céljával, feladataival.

A képzés tananyagát kézikönyv formában bocsátjuk a hallgatók rendelkezésére. Az I. modul kézikönyve az **álláskeresési technikák** és az **informatika az álláskeresésben tananyagrészeket tartalmazza**.

A tananyag az „Álláskereső Klub” felépítését és módszertanát követi, de a megváltozott munkaerőpiaci körülményekre reagálva aktualizáltuk és kibővítettük. Az Álláskereső Klub módszerének kidolgozása Nathan Azrin (1980) behaviorista pszichológus és munkatársai nevéhez fűződik. Az eredeti modell a Kanadai Munkaügyi és Bevándorlási Hivatal által továbbfejlesztve került a Magyar Munkaügyi Szervezetbe. A hazai adaptációja Kukla Mária és Székely Vince nevéhez fűződik. Az Álláskereső Klubok az 1990-es évek elejétől a Munkaügyi Szervezetekben működtek, majd a 30/2000-es GM rendelet más szervezeteknek is lehetőséget adott a program működtetésére.

A munkaerőpiaci körülmények, az azokra adott „válaszok” folyamatosan változnak. Néhány változás (a teljesség igénye nélkül):

Jelen körülmények között számítani kell arra, hogy több hónap is szükséges ahhoz, hogy intenzív álláskeresés eredményeként „megfelelő” állást találjon az álláskereső.

Felértékelődött a kulcsképessegek szerepe, hiszen sok új munkakör betöltése nem az iskolában tanult szakmák ismeretanyagát igényli, hanem sokkal inkább az átvihető képességek meglétét és azok alkalmazását.

Számítani lehet és alkalmazkodni kell a gyakori cégmegszűnésekhez, új cégek megjelenéséhez.

Egyre gyakoribb, hogy az aktív álláskereső csak rövid időre tudnak elhelyezkedni, ezért szinte folyamatosan állást keresnek.

Az Internet széleskörű elterjedésével kibővült az információszerzés lehetősége.

Tapasztalataink szerint az álláskeresőnek ma már nem elsősorban az álláskeresési technikák megismerésére van szükségük, hiszen azokat több forrásból is elsajátíthatják (Internet, szakkönyvek, előadások stb.). Szükségük van viszont egy olyan személyi és tárgyi feltételeket is biztosító „műhelyre”, „közösségre” amely könnyen elérhető (közel van a lakóhelyéhez), ahol folyamatos támogatás mellett csoportosan, majd az ismereteket alkalmazva egyénileg is „szakszerűen” tudnak állást keresni.

A **„Közösségi módszerekkel támogatott álláskeresési technikák”** című kézikönyvet azal a céllal adjuk közre, hogy a képzésben részt vett szakemberek (családsegítő szolgálatok, ill. civil szervezetek munkatársai) a forgatókönyveket és mellékleteket a saját ügyfélkörükre aktualizálva, csoportos program keretében hatékonyan segíthessék a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő álláskereső elhelyezkedését.

1.2. A kézikönyv felépítése

A kézikönyv a Bevezetést követően két fejezetet tartalmaz:

A **II. fejezet „A program módszere”**, melyben a program célja, ügyfélköre, időkerete, személyi- és tárgyi feltételei, valamint módszertani alapelvei szerepelnek.

A **III. fejezet „A program tartalma”**. A program tartalmának felépítése **az alkalmazhatóság négy dimenzióját** – „MIT”, „KULCSKÉPESSÉGEK”, „HOL és HOGYAN”, „ÁLLÁS MEGTARTÁSA” – követi.

Az alkalmazhatóság első feltétele a **„MIT”**, vagyis az egyénnek rendelkeznie kell a pályadöntés képességével, tudnia kell olyan reális „célállást” felállítania, amelynek betöltésére alkalmas és az adott régióban elérhető.

A program segít a reális célállás meghatározásában.

Az alkalmazhatóság második feltétele, hogy az álláskereső rendelkezzen szakmai ismeretekkel, szakmai és/vagy általános **„KULCSKÉPESSÉGEKKEL/ KULCSKOMPETENCIÁKKAL”**. A kulcsképeségek vagy kulcskompetenciák olyan „szakma feletti” képességeket jelentenek, amelyeket az álláskeresés és a munkavégzés során is tud hasznosítani az egyén.

A program része a továbbtanuláshoz szükséges információk nyújtása, a kulcskompetenciák felismertetése, összegyűjtése, az álláskeresésben is hasznosíthatóak fejlesztése.

A reális célállás meghatározását és a meglévő kulcsképeségek összegyűjtését követően az álláskeresőnek tájékozódnia kell a munkaerőpiacon, képesnek kell lennie arra, hogy összegyűjtse a szükséges információkat (**„HOL”**). Az állásinformációk felkutatását követő kérdés az, **„HOGYAN”** vegye fel az álláskereső a kapcsolatot a potenciális munkaadókkal, ill. információszerzés céljából ismerőseivel. A kapcsolatfelvétel történhet **írásban** (önéletrajz, kísérőlevél, motivációs levél, „kopogtató” levél, referencialevél, hirdetés feladása, Internet), **tele-**

fonon (információkérés ismerőstől, jelentkezés álláshirdetésre, „kopogtató” telefon) és **személyesen** (tájékoztató beszélgetés, bemutatkozó beszélgetés, felvételi interjú). Az alkalmazhatóság harmadik dimenziója tehát, hogy „HOL és HOGYAN” találjon állást az álláskereső. Ez a dimenzió a program hangsúlyozott része.

Az új munkahelyen lehetőleg zökkenőmentesen kell beilleszkedni, az elnyert állást meg is kell tartani. Az „**ÁLLÁS MEGTARTÁSA**” az alkalmazhatóság negyedik dimenziója. A program felkészít az állás megtartására is.

A kézikönyv **III. fejezete** két nagy részt tartalmaz:

A III./A rész a 3 hetes program ütemtervét és forgatókönyveit tartalmazza. A forgatókönyvek csoportosítása:

- a program/nap indítása és zárása forgatókönyvek
- az alkalmazhatóság négy dimenzióját követve a „MIT”, „KULCSKÉPESSÉGEK”, „HOL és HOGYAN”, „**ÁLLÁS MEGTARTÁSA**” programrészek (A forgatókönyvek 1–25. sz. sorszámmal vannak ellátva.)

A III./B rész a forgatókönyvekhez tartozó mellékleket tartalmazza. A melléklekben segédanyagok és Flip-chartok találhatóak. A **segédanyagok** a résztvevők munkalapjai, melyeket a feladatok sorrendjében javaslok kiosztani. A **Flip-chartok** elsősorban szemléltető eszközök, de egyben egy-egy témakör összefoglalói is.

A melléklek számozása: a melléklek első (fő) száma megegyezik a forgatókönyvek számával, ezen belül pedig „1”-gyel kezdődően növekvő sorszámot kaptak aszerint, ahogyan a forgatókönyvben következnek.

2. A program módszere

2.1. A program célja, ügyfélköre, időkerete, személyi és tárgyi feltételek

A csoportos álláskeresés **célja**, hogy a résztvevők minél rövidebb idő alatt állást találjanak. A cél elérése érdekében a résztvevők fejlesztik a hatékony álláskereséshez és a munkában egyaránt hasznosítható kulcsképeiket, eközben nő önbizalmuk, önbecsülésük.

A program **ügyfelei** azon tartósan munka nélkül lévő álláskeresők széles köre (pl. pályakezdekők, megváltozott munkaképességűek, idősök stb.), akik nem tudnak (nem mernek) hatékonyan állást keresni, mert nem rendelkeznek megfelelő álláskeresési képességgel, kellő hittel, önbizalommal, kitartással.

A programban azok tudnak eredményesen részt venni, akik munkára kész állapotban vannak (képesek állást keresni és már a következő naptól munkába állni), elfogadják a program tartalmát és módszerét, valamint aktívan keresik a megfelelő állást.

A programba vonást problémafeltáró interjúnak kell megelőznie, ahol a menedzser és az ügyfél közösen döntenek el, hogy a csoportos intenzív álláskereső program megfelel-e a kliensnek, vagyis tisztázzák a közös munka célját, tartalmát, módszerét, mely „szerződés” szóban és írásban is létrejöhet.

A program javasolt időkerete:

A program időkeretének meghatározásakor figyelembe kell venni a helyi adottságokat, de mindenképpen törekedni kell arra, hogy a program egy intenzív szakasszal kezdődjön, ahol 3 héti napi 3–5,5 órában tartanak a foglalkozások, ill. az álláskeresés.

Az intenzív szakaszt kövesse legalább 3 hónapos „alternatív” álláskeresés, amikor az álláskeresők heti 2–3 alkalommal önállóan állást keresnek és lehetőséget kapnak egyéni konzultációra.

A javasolt időkeretet figyelembe véve a programban a résztvevők minimum az elhelyezkedésükig, maximum 3 hét + 3 hónapig vegyenek részt.

A program személyi és tárgyi feltételei:

A program javasolt létszáma:

Egy-egy csoportos álláskereső programban két csoportvezető irányítása mellett 12–15 fő részvétele javasolt.

Tárgyi feltételek (minimális feltételek):

Egy 17 fő befogadására, csoportos foglalkozás lebonyolítására (körben vagy U alakban elhelyezett asztalok) alkalmas ún. „csoportszoba”, egy hasonló nagyságú, számítógépekkel és telefonokkal felszerelt ún. „álláskereső” szoba. Javasolt legalább 2–3 telefonvonal, valamint 3–4 számítógép (Internettel).

A segédanyagok másolásához másológép, a szemléltetéshez Flip-chart tábla, papír, tollak, videó-kamera, videólejátszó, televízió, jegyzetpapírok, digitális fényképezőgép, ill. szkennel (fényképes önéletrajzok elkészítéséhez), telefonkönyvek, napi- és hetilapok, arany oldalak, foglalkozások kézikönyve (egyéb szakkönyvek) szükséges.

2.2. Alkalmazott tanácsadói technikák

A javasolt módszer az **Azrin-féle viselkedéslélektani modell**, melyben:

- Egyénre szabottan, de minden résztvevőt ugyanazon **szisztematikusan felépített** tanulási folyamat segíti.
- **Lépésről lépésre haladva**, pontosan meghatározott **célok kijelölésével, pozitív modell** nyújtásával, gyakorlatokon keresztül „sajátítja el” a valós helyzet által megkívánt állás-keresési technikákat.
- A csoportvezetők gondoskodnak a pozitív, bátorító hozzáállást biztosító csoportlégkörről, valamint **pozitív megerősítéssel** „értékelnek” minden „sikeresen” alkalmazott állás-keresési technikát.

Az alkalmazott pozitív megerősítési formák:

- Csoportvezetőktől, társaktól látott pozitív viselkedés minták.
- Vezetőktől (és a társaktól) érkező, a pozitívumokat kiemelő jelzések:
 - szó nélküli jóváhagyások (fejbólintás, mosoly, szemkontaktus)
 - rövid verbális bátorítás („rendben”, „nagyszerű”)
 - célirányos szóbeli megerősítés (konkrét visszajelzés egy-egy megfelelően alkalmazott technikáról, technikai elemről)
- Teljesítmény regisztrálása (előrehaladási tábla).
- Álláshoz jutás, közösen átélt sikertörténetek.
- A **csoportvezetők munkastílusát** az összeszedettség, a céltudatosság, a feladatorientáltság jellemezze. Rövid instrukciókkal, értelmezésekkel, folyamatos figyelemnyújtással segítsék a résztvevők aktivitását. Minden résztvevőnek „ugyanannyi” lehetőséget biztosítsanak gyakorlásra, álláskeresésre.

A program szisztematikus felépítése követi az **álláskeresés (alkalmazhatóság) folyamatát**. A **programrészek (forgatókönyvek) felépítése azonos sorrendet követ**, lehetővé téve, hogy a **tanulási folyamat lépésről lépésre haladjon**.

A forgatókönyvek felépítése a következő:

- célok (kijelölése)
- motiválás (figyelemfelkeltés)
- modellnyújtás
- gyakorlás/gyakorlati megvalósítás
- alkalmazás (valós helyzetben)

Célok (kijelölése):

A résztvevők elsődleges, „fő” célja az **elhelyezkedés**, mely elérésének előfeltétele rész-célok kitűzése és azok megvalósítása. Az első cél a reális célállás kitűzése.

A csoportvezetők az előzetes beszélgetés (problémafeltáró interjú) alkalmával tisztázzák a potenciális csoporttagokkal a célállás jelentőségét.

Gyakori „hiba”, hogy az álláskeresők nem rendelkeznek konkrét célállással. „Mindegy, milyen állás, csak 8 előtt ne kezdődjön és délután 5-től tovább ne kelljen maradni.” „Mindegy, csak adminisztratív legyen.” „Mindegy, csak már dolgozhassak.”

Ha nincs legalább egy konkrét célállás, akkor az álláskeresés nem lehet célirányos, vagyis „csak” a hirdetések állásajánlatába „kapaszkodhat”. „Majd csak hirdetnek olyan állást, ami nekem is megfelel.” Mivel nincs konkrét elképzelése, ezért nagy valószínűséggel fel sem fogja ismerni a „számára hirdetett” állást. Amennyiben mégis ráakad egy megfelelőre, akkor nem tud „rákészülni”, ráhangolódni az adott területre, mert korábban nem foglalkoztatta a „hirtelen jött” munkakör (pl. nem készített az adott munkakörre megfelelő önéletrajzt).

Másik gyakori „hiba”, hogy az álláskeresők ragaszkodnak a korábban betöltött és/vagy iskolai végzettségüknek megfelelő munkakörökhöz. „Ehhez értek, ebben van gyakorlatom, mást el sem tudok képzelni.” „Nem azért tanultam, hogy ne ebben a szakmában helyezkedjek el.”

A reális célállás felállítását, megerősítését támogatják a „MIT” témakör feladatai.

A kitöltött és feldolgozott segédanyagok segítenek abban, hogy a keresett állás(ok) meghatározásánál több szempontot is figyelembe vegyenek a résztvevők. A csoportvezetők feladata, hogy segítsék a minél több szempontú (végzettség, gyakorlat, személyes tulajdonságok, kulcsképessegek stb.) erőforrások feltárását, így a reális, „piacképes” célállás(ok) meghatározását.

Motiválás:

Még a csoportba vonás előtt tisztázni kell, hogy a jelentkező kellő mértékben motivált-e az elhelyezkedésben. Amennyiben motivált és a csoportos álláskeresés is megfelel számára, akkor ezt a motivációt az elhelyezkedésig folyamatosan fent kell tartani. A motivációt támogatják a már leírt pozitív megerősítési formák, a forgatókönyvekbe beépített motivációs blokkok, valamint a csoportvezetők és a csoporttagok elfogadó, támogató magatartása.

Modellnyújtás:

Valós helyzeteket bemutató, megfigyelhető, „lemásolható”, „egyszerű”, pozitív modellt nyújtanak a csoportvezetők, melyeket lépésről lépésre értelmezzenek és gyakoroljanak a résztvevők.

A modell lehet írásos forma (önéletrajz, kísérő levél stb.), lehet „élőben” vagy videófelvételről bemutatott telefonálási technika, ill. személyes találkozó.

Gyakorlás, visszajelzés:

A modell bemutatását rövid értelmezés, majd a feladatok pontos kijelölése, gyakorlás, a feladatok megoldását ellenőrzés és pozitív megerősítés kövesse.

A csoportvezetők a gyakorlás alatt alkalmazzák a már leírt megerősítési formákat, majd ösztönözzék a résztvevőket arra, hogy a megtanult technikákat azonnal **alkalmazzák a gyakorlatban**.

2.3. A program funkciói

A csoportos álláskeresés fő funkciója, hogy a tagok álláshoz jussanak. Miközben a résztvevők a leendő állásukért „dolgoznak”, egyre inkább képesek lesznek átgondolni és felszínre hozni képességeiket, határozottabbá, céltudatosabbá válnak, egyre jobban megismerik a munkaerőpiaci folyamatokat, nyitottabbá válnak a célállás tekintetében, bátrabban és céltuda-

tosabban keresik és veszik fel a kapcsolatot a munkaadókkal.

A csoportban folytatott munka **mentálhigiénés funkciót** is „ellát”, hiszen a résztvevők megtapasztalhatják, hogy „mások” is küzdenek hasonló problémákkal, továbbá nyitottabbá válnak a segítség nyújtására és elfogadására stb. Mindezekon túl a csoportos álláskeresés – mintegy „melléktermékként” – lehetőséget biztosít a későbbi munkavégzésben is hasznosítható **kulcs-képességek fejlesztésére**. A teljesség igénye nélkül néhány ilyen kulcsképesség:

Tervezés és döntés képessége:

A programba kapcsolódást az álláskereső részéről egy döntés előzi meg. („Igen, vállalom, hogy bekapcsolódom a programba, kötött időkeretek közötti, napi több órában állást keresek.”) Ennek megvalósítása érdekében át kell terveznie a mindennapjait. A foglalkozások alatt el kell döntenie, hogy milyen állásokat keres, meg kell terveznie, hogy mikor és hogyan keresi meg azokat.

Időgazdálkodás, rendszeresség, szabály és kötöttségtűrés:

A program kötött időkeretekkel, szabályok betartását igénylő, rendszeresen végzett tevékenység. A munka nélkül lévő embereknek még akkor is sok a szabadideje, ha otthoni feladatokkal bízzák meg. Otthon, a saját maguk által felállított keretek között (vagy keretek nélkül) „ráérnek” elvégezni vállalt feladatukat, így elszoknak a rendszeres, időre végzett tevékenységtől. A csoportos álláskeresést úgy kell felfogni, mintha munkába járnának, hiszen időre kell menniük, meghatározott feladatokat kell elvégezniük stb., tehát e tekintetben is „átvezet” a munka világába.

Tanulási és megfigyelőképesség:

Az álláskeresési technikák elsajátítása, azok alkalmazása tanulási és megfigyelőképességet feltételez, illetve fejleszt.

Kapcsolatteremtő, kommunikációs és kudarcűrő képesség:

Ahhoz, hogy egy álláskeresők megtalálják a számukra megfelelő állást és abban alkalmazzák is képességeiket, számos lehetőséget kell felkutatniuk, fel kell venniük a kapcsolatot munkaadókkal, valamint írásban, telefonon és személyesen is eredményesen kell kommunikálniuk.

Ebben az álláskereső folyamatban nagyon sok visszautasítást kapnak, tehát jól kell tűrniük, fel kell tudni dolgozniuk a kudarcokat.

Együttműködési képesség:

A csoportos álláskeresés lehetőséget biztosít arra, hogy a résztvevők segítsék, támogassák egymás álláskeresését (pl. gyakorló párok együttműködése).

3. A program tartalma

3./A.1. Ütemterv

1. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–10.00:	Program indítása	Köszöntés A program célja Bemutatkozás Együttműködés szabályai Elvárások, félelmek	1./A sz.
10.00–10.10:		Szünet	
10.10–10.45:		A program tartalma A program módszere	
10.45–11.30:	Mit	Keresett állások meghatározása I. Személyes leltárom	4. sz.
11.30–11.40:	Szünet		
11.40–12.45:	Kulcsképessegek	Kulcsképessegek szerepe az elhelyezkedésben	10. sz.
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

2. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–10.00:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása (hirdetések átnézése)	3. sz.
10.00–10.10:	Szünet		
10.10–10.50:	Mit	Munkában hasznosítható személyes tulajdonságok	6. sz.
10.50–11.15:		Munkavégzéssel, munkahellyel kapcsolatos elvárások	7. sz.
11.15–11.25:	Szünet		
11.25–12.45:	Mit	Érdeklődési körök: Foglalkozási érdeklődés	8. sz.
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

3. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–09.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása (hirdetések átnézése)	3. sz.
09.50–10.00:	Szünet		
10.00–10.20:	Mit	Kedvenc időtöltés és érdeklődési kör	9. sz.
10.20–10.50:		Keresett állások meghatározása II.	5. sz.
10.50–11.30:	Hol	Állásinformációs források	11. sz.
11.30–11.40:	Szünet		
11.40–12.05:	Hol – hogyan	Információkérés ismerőstől I.: Személyes kapcsolati háló	17. sz.
12.05–12.45:		Információkérés ismerőstől II.: Telefonálás ismerősnek	18. sz.
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

4. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–10.00:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása: Telefonálás ismerősnek	3. sz.
10.00–10.10:	Szünet		
10.10–11.50:	Hogyan	Önéletrajz	12. sz.
11.50–12.00:	Szünet		
12.00–12.45:	Hogyan	Kísérőlevél, motivációs levél, „kopogtató” levél	13. sz.
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

5. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–09.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás	3. sz.
09.50–10.00:	Szünet		
10.00–10.20:	Hogyan	Álláshirdetések felkutatása	19. sz.
10.20–11.10:		Jelentkezés álláshirdetésre telefonon	20. sz.
11.10–11.30:		Álláskeresés hirdetés feladásával	15. sz.
11.30–11.40:	Szünet		
11.40–12.45:	Hogyan	Álláskeresés, informálódás az Interneten	16. sz.
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

6. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–09.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Jelentkezés álláshirdetésre Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás Állásinformációk felkutatása: Internethasználat gyakorlása	3. sz.
09.50–10.00:	Szünet		
10.00–11.00:	Hogyan	Tájékoztató beszélgetés	22. sz.
11.00–11.10:	Szünet		
11.10–12.15:	Hogyan	Bemutató beszélgetés	23. sz.
12.15–12.45:		Ajánlólevél, referencia	14. sz.
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:		Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.	3. sz.

7. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–09.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Jelentkezés álláshirdetésre Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás Állásinformációk felkutatása: „Kopogtató” technika alkalmazása Potenciális munkaadók listájának bővítése	3. sz.
09.50–10.00:	Szünet		
10.00–11.00:	Hogyan	„Kopogtató” telefon	21. sz.
11.00–11.10:		Szünet	
11.10–12.45:		„Kopogtató” telefon gyakorlása, alkalmazása Potenciális munkaadók listájának bővítése	
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

8. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–09.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Jelentkezés álláshirdetésre Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás Állásinformációk felkutatása: „Kopogtató” telefon gyakorlása, alkalmazása Potenciális munkaadók listájának bővítése	3. sz.
09.50–10.00:	Szünet		
10.00–11.00:	Hogyan	Felvételi interjú I. (cél, motiváció, modell)	24. sz.
11.00–11.10:		Szünet	
11.10–12.45:		Felvételi interjú II. (gyakorlás)	
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

9. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–09.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Jelentkezés álláshirdetésre Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás Állásinformációk felkutatása: „Kopogtató” telefon gyakorlása, alkalmazása Potenciális munkaadók listájának bővítése	3. sz.
09.50–10.00:	Szünet		
10.00–11.00:	Hogyan	Felvételi interjú III. (Videófelvétel készítése)	24. sz.
11.00–11.10:		Szünet	
11.10–12.45:		Felvételi interjú III. (Videófelvétel készítése)	
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

10. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–09.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Jelentkezés álláshirdetésre Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás Állásinformációk felkutatása: „Kopogtató” telefon gyakorlása, alkalmazása Potenciális munkaadók listájának bővítése	3. sz.
09.50–10.00:	Szünet		
10.00–11.00:	Hogyan	Felvételi interjú IV. (Felvételi interjú visszánézése, elemzése)	24. sz.
11.00–11.10:		Szünet	
11.10–12.45:		Felvételi interjú IV. (Felvételi interjú visszánézése, elemzése)	
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

11. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–11.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Jelentkezés álláshirdetésre Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás Állásinformációk felkutatása: „Kopogtató” telefon gyakorlása, alkalmazása Potenciális munkaadók listájának bővítése	3. sz.
11.50–12.00:	Szünet		
12.00–12.45:	Állás megtartása	Az állás megtartásának főbb szabályai	25 sz.
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

12–14. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–11.50:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Jelentkezés álláshirdetésre Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás Állásinformációk felkutatása: „Kopogtató” telefon gyakorlása, alkalmazása Potenciális munkaadók listájának bővítése	3. sz.
11.50–12.00:	Szünet		
12.00–12.45:	Hogyan	Igény szerinti információnyújtás munkaerőpiaci ellátásokról, munkajogi kérdésekről stb.	
12.45–13.00:	A nap zárása	Záró kör Délutáni feladatok megbeszélése	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

15. nap:

Idő:	Program megnevezése:		Forgatókönyv száma:
9.00–09.25:	A nap indítása	Nyitó kör Haladási táblázat kitöltése Napi célok, feladatok megfogalmazása	1./B sz.
09.25–12.20:	Álláskeresés	Állásinformációk felkutatása Jelentkezés álláshirdetésre Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése: Telefonálás ismerősöknek Önéletrajz-írás Állásinformációk felkutatása: „Kopogtató” telefon gyakorlása, alkalmazása Potenciális munkaadók listájának bővítése	3. sz.
12.20–12.30:	Szünet		
12.30–13.00:	A program zárása	A programon belül elvégzett munka egyéni értékelése. Miben segítette leginkább a program a résztvevő álláskeresését, hogyan alkalmazza a továbbiakban a megszerzett ismereteket. Visszajelző lap kitöltése.	2. sz.
Önálló álláskeresés lehetősége			
13.30–15.00:	Állásinformációk felkutatása Keresett állások körének bővítése Személyes kapcsolati háló bővítése Kapcsolatfelvétel munkaadóval telefonon Felkészülés a felvételi interjúkra Írásos dokumentumok (önéletrajz, kísérőlevél stb.) készítése stb.		3. sz.

3./A.2. Forgatókönyvek

1./A sz. forgatókönyv

PROGRAM INDÍTÁSA

Cél:

Nyílt, barátságos, elfogadó légkör kialakítása.

Feladat:

A csoportban együtt dolgozók (álláskeresők és csoportvezetők) ismerjék meg egymást, a foglalkozás időkeretét, célját, tartalmát és módszerét.

Idő: 95 perc

Eszközök: A/4-es lapok, tollak, Flip-chart tábla, filctollak

Mellékletek: Flip-chart: 1.1. sz.: A program célja
1.2. sz.: Bemutatkozás
1.3. sz.: Együttműködés szabályai
1.4. sz.: Alkalmazhatóság dimenziói
1.5. sz.: Előrehaladási táblázat
Segédanyag: 1.6. sz.: Álláskereső napló

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Köszöntés:

A vezetők mutatkozzanak be, köszöntsék a résztvevőket.

Minden résztvevő készítsen névkártyát és írja rá a szólító nevét.

A csoportvezetők ismertessék a technikai tudnivalókat (időbeosztás, mosdó stb.).

A program célja:

A csoportvezetők ismertessék a program célját.

A program célja, hogy segítséget nyújtson:

ön hol tart az elhelyezkedésben

munkában hasznosítható kulcsképessegek meghatározásában

hogyan fogalmazhatja meg képességeit és adottságait úgy, hogy az vonzó legyen a Munkaadónak

a megfelelő állás felkutatásában, elnyerésében, az állás megtartásában

a munkába állással kapcsolatban átgondolni és a lehető legreálisabban megtervezni a jövőt

Flip-chart: 1.1. sz.: A program célja

Bemutakozás:

Az alábbi kérdésekre válaszolva a résztvevők mutassák be önmagukat, vagy egyik társukat. Ez utóbbi esetben 10 perc áll rendelkezésükre, hogy interjút készítsenek egymással (a párok a beszélgetés alatt jegyzeteljenek).

A bemutatkozás kérdési:

név (szólító név)

iskolai végzettség

szakképzettség

munkatapasztalat/szakmai gyakorlat

keresett állás(ok)

mennyi ideje keres állást

hosszú távú célkitűzések

Flip-chart: 1.2. sz.: Bemutakozás

Együtdolgozás szabályai:

A csoportvezetők tegyenek javaslatot az együtdolgozás szabályaira.

Együtdolgozás szabályai (javaslat):

egymás meghallgatása

„én-es” (egyes szám első személyű) közlés

egymás segítése

tapintat, bizalom

titoktartás

munkára kész állapot

Flip-chart: 1.3. sz.: Együtdolgozás szabályai

A csoport tagjai vitassák meg a javaslatot. Módosíthatják, kiegészíthetik azt. A mindenki által elfogadott szabályokat függesszék ki.

Elvárások, félelmek:

Az előzetes tájékoztatás – a program céljának és az együtdolgozás szabályainak – ismeretében minden résztvevő írja fel (név nélkül vagy névvel) 1–1 cédulára:

– a programmal kapcsolatos 3 legfontosabb elvárását és

– a programmal kapcsolatban felmerült félelmeit (ezekből is a legfontosabbnak ítélt 3-at)

A cédulákat a csoportvezetők szedjék össze, csoportosítsák tartalmuk szerint és mondják el, hogy a program milyen megoldásokat ajánl a megfogalmazott elvárásokra és a félelmekre (ezt össze is lehet kötni az alkalmazhatóság négy dimenziójának ismertetésével).

A program tartalma:

A program tartalmi elemeinek elhelyezése **az alkalmazhatóság 4 dimenziójában:**

A csoport gyűjtse össze a munkába állást akadályozó tényezőket.

Pl. Azért nem tud valaki elhelyezkedni, mert:

– nem tudja eldönteni, hogy milyen állás felel meg számára

– „túl öreg”/„túl fiatal”

– nem tudja önmagát jól bemutatni a felvételi interjún stb.

A csoportvezetők ismertessék az alkalmazhatóság 4 dimenzióját. A négy dimenzió:

1. MIT – Az álláskeresőnek tudnia kell, hogy milyen állást keres.
2. KULCSKÉPESSÉGEK – Az álláskeresőnek rendelkeznie kell a kitűzött állás megtalálásához, illetve betöltéséhez szükséges KULCSKÉPESSÉGEKKEL.
3. Az álláskeresőnek ismernie kell és a gyakorlatban jól (eredményesen) kell alkalmazni az álláskeresői technikákat, vagyis azt, HOL és HOGYAN találjon állást.
4. AZ ÁLLÁS MEGTARTÁSA a negyedik dimenzió. Nem elég elhelyezkedni, az állást meg is kell tudni tartani.

A csoport közösen illessze be az összegyűjtött, munkába állást akadályozó tényezőket a 4 dimenzióba (pl. „túl öreg”/„túl fiatal” – hol és hogyan találjon állást akárhány évesen is.)

A program tartalma csaknem megegyezik az alkalmazhatóság 4 dimenziójával.

MIT:

A program része a különböző segédanyagok feldolgozásával a célállások meghatározása.

KULCSKÉPESSÉGEK:

A program része a kulcsképessegek felismerése, összegyűjtése, az álláskeresőben is hasznosíthatóak fejlesztése.

HOL és HOGYAN találjon az álláskereső állást:

A program hangsúlyozott része.

AZ ÁLLÁS MEGTARTÁSA:

A program felkészít az állás megtartására.

Flip-chart: 1.4. sz.: Az alkalmazhatóság dimenziói

A program módszere:

A csoportvezetők ismertessék a program módszerét. A program e résztvevők aktivitására épít, az álláskeresés módszerét a „csinálva tanulás” technikájával sajátítják el a résztvevők, és a gyakorlatban azonnal alkalmazzák is.

Az aktivitás alapvető feltétele a sikeres álláskeresésnek, melyet két helyen is – az Előrehaladási táblázatban és az Álláskereső naplóban – nyomon követhetnek a programban résztvevők. A csoportvezetők ismertessék az Előrehaladási táblázat és az Álláskereső napló célját, tartalmát, használatát.

1. Az Előrehaladási táblázatot minden reggel kitöltjük; ezen jelöljük be a jelenlétet és az álláskeresők előző napi aktivitását. (Kapcsolatfelvétel ismerőssel [kék színnel jelölve] és a munkaadóval [piros színnel jelölve]. A kapcsolatfelvétel történhet telefonon [„O”-rel jelölve], írásban [„X”-szel jelölve] és személyesen [a rubrika besatírozásával jelölve]).

Flip-chart: 1.5. sz.: Előrehaladási táblázat
(Flip-chart táblán kifüggesztve)

2. Az Álláskereső naplót mindenki önmagának vezeti, ebbe írja be, hogy mikor kivel vette fel a kapcsolatot álláskeresés céljából és milyen „eredmény” született.

Segédanyag: 1.6. sz.: Álláskereső napló

1./B sz. forgatókönyv

NAP INDÍTÁSA

Cél:

- ráhangolódás a munkára; az érzelmek kifejezésére, a jó hangulat kialakítására, az elvárások megfogalmazására ad lehetőséget

Feladat:

Előrehaladási táblázat kitöltése.

Napi célok, feladatok megfogalmazása.

Idő: 25 perc

Eszközök: Flip-chart tábla, filctollak

Mellékletek: Flip-chart 1.5.sz.: Előrehaladási táblázat (kifüggesztve)

Segédanyag: 1.6.sz.: Álláskereső napló

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

A nyitó körrel a jó hangulat, a munkára kész állapot elérése a cél.

Példák körkérdésekre, a nyitó kör kérdéseire:

- Milyen a hangulatod ma reggel?
- Milyen elvárásaid vannak a mai nappal kapcsolatban?
- Az álláskeresésen kívül mit csináltál tegnap délután?
- Mit csináltál, mielőtt ide jöttél?
- Melyik útvonalon és hogyan érkeztél meg ma reggel?
- Melyik a kedvenc évszakod, színed, virágod stb.?

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- A résztvevők mondják el, majd a csoportvezetők az előrehaladási táblán jelölik be az előző napi aktivitásukat (kapcsolatfelvétel ismerőssel és munkaadóval).

Flip-chart: 1.5. sz.: Előrehaladási táblázat
(táblán kifüggesztve)

- A napi program ismertetése.
- Egyéni célok, feladatok megfogalmazása.

Segédanyag: 1.6. sz.: Álláskereső napló
(minden résztvevőnél)

Visszajelzés, összegzés:

A csoportvezetők visszajelzéseikkel motiválják, értékeljék (pozitívan) az álláskeresési aktivitást.

NAP/PROGRAM ZÁRÁSA

Cél:

- 1. nap: visszajelzés a napi munka hangulatáról.
- 2–14. nap: visszajelzés a napi munka tartalmáról.
- 15. nap: visszajelzés a 15 nap munkájáról.

Feladat:

Az elvégzett munka összefoglalása, értékelése.

Idő: 15-30 perc

Mellékletek: Segédanyag: 2.1.sz.: Visszajelző lap

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

A csoportvezetők foglalják össze a napi programot, emlékeztessenek a nap pozitív „eredményeire”.

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- 1. nap: A résztvevők mondják el, hogyan érezték magukat az első nap.
- 2–14. nap: A napi munkából mindenki emelje ki azt az 1–2 mozzanatot (új ismeretet, sikeresen alkalmazott álláskeresési technikát stb.), amely előrelépés álláskeresésében.
A résztvevők értékelhetik az aznapi aktivitásukat is. (A csoportvezetők kérdezzék meg a résztvevőket, hogy a kitűzött céljukból mit sikerült megvalósítani aznap.)
- 15. nap: A programon belül elvégzett munka egyéni értékelése.
Miben segítette leginkább a program a résztvevő álláskeresését, hogyan alkalmazza a továbbiakban a megszerzett ismereteket.
Visszajelző lap kitöltés.

Segédanyag: 2.1. sz.: Visszajelző lap

Visszajelzés, összegzés:

A csoportvezetők visszajelzéseikkel értékeljék (pozitívan) az álláskeresési aktivitást, segítsék a további célok kitűzését.

ÁLLÁSKERESÉS

ÖNÁLLÓ ÁLLÁSKERESÉS LEHETŐSÉGE

Cél:

A résztvevők a tanult álláskeresési technikák alkalmazásával keressenek állásokat.

Feladat:

Önálló álláskeresés.

Idő:

Délelőtt a program részeként: 1–10. nap: 09.25–09.50-ig

11–15. nap: 09.25–11.50-ig

Délután a program választható részeként: 13.30–15.00-ig

Mellékletek: Aktuális segédanyagok, Flip-chartok.

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

A nyitó és záró kör részeként minden résztvevő megfogalmazza az álláskereséssel kapcsolatos aktuális feladatait.

Feladat kijelölése, végrehajtása:

A résztvevők önállóan (egymást segítve és/vagy a csoportvezetők segítségével) állást keresnek.

Visszajelzés:

A résztvevők az álláskeresési aktivitásukat minden reggel ismertetik a csoport előtt, amikor a csoportvezetők értékelik a munkát.

KERESETT ÁLLÁSOK MEGHATÁROZÁSA I. SZEMÉLYES LETÁROM

Cél:

Azon erősségek körének bővítése, összegyűjtése, amelyek alapján az álláskereső meghatározzák a célállásukat.

Feladat:

A „Személyes leltárom” című segédanyag kitöltése.

Idő: 45 perc

Mellékletek: Segédanyag: 4.1.sz.: Személyes leltárom

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A csoport tagjai mondják el, hogy milyen tudásukat (elméleti/gyakorlati), illetve képességüket értékelik leginkább.

Feladat kijelölése, végrehajtása:

A résztvevők a megadott instrukciók alapján töltsék ki a „Személyes leltárom” (4.1. sz.) című segédanyag 1–3. vagy 1–8. pontját.

Amennyiben a célállás kiválasztásának az alapja a szakképzettség (gyakorlat), akkor már a 4.1. sz. segédanyag kitöltését követően meg is tudják határozni a célállásokat, ki tudják tölteni az 5.1. sz. segédanyagot.

Amennyiben nehéz a konkrét célállás meghatározása, illetve bővítése (pályakezdők és tartósan munka nélkül lévők esetében szinte minden esetben), javaslom, hogy először a 4.1. sz. „Személyes leltárom” segédanyag 1–3. sz. pontját töltsék ki a résztvevők. A többi rész kitöltésére a további (6.1., 7.1., 8.1., 9.1., 10.1. sz.) segédanyagok feldolgozását követően kerüljön sor.

Segédanyag: 4.1.sz.: Személyes leltárom

Visszajelzés, összegzés:

A csoportvezetők tegyenek javaslatot az erőforrások bővítésére, illetve hangsúlyozzák ki azokat az erősségeket, amelyeket tapasztaltak a résztvevők viselkedése, álláskeresőse kapcsán.

KERESETT ÁLLÁSOK MEGHATÁROZÁSA II. CÉLÁLLÁS MEGHATÁROZÁSA

Cél:

A célállás(ok) konkrét megnevezése, az állás(ok)hoz kapcsolódó feladatok, végzettségek/gyakorlatok, képességek, személyes tulajdonságok összegyűjtése.

Feladat:

„Keresett állások meghatározása II. Célállás meghatározása” című segédanyag kitöltése.

Idő: 30 perc

Mellékletek: Segédanyag: 5.1. sz.: Keresett állások meghatározása II. Célállás meghatározása

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A csoport tagjai nevezzék meg álmaik állását, indokolják meg választásukat.

A csoport tagjai nevezzék meg a ténylegesen keresett állásukat (állásaikat), indokolják meg választásukat.

Feladat kijelölése, végrehajtása:

A résztvevők a megadott instrukciók alapján töltsék ki a „Keresett állások meghatározása II. Célállás meghatározása” című, 5.1. sz. segédanyagot.

Segédanyag: 5.1. sz.: Keresett állások meghatározása II.
Célállás meghatározása

A résztvevők a megjelölt keresett állásokat a csoport előtt olvassák fel és röviden indokolják meg, hogy miért ezekre a célállásokra esett a választásuk.

Visszajelzés, összegzés:

A csoportvezetők visszajelzéseikkel (pozitív) segítsék a résztvevőket abban, hogy minél több reális célállást tudjanak megnevezni.

MUNKÁBAN HASZNOSÍTHATÓ SZEMÉLYES TULAJDONSÁGOK

Cél:

A résztvevőkben tudatosuljon, hogy az álláskeresés folyamatában jelentősége van a személyes tulajdonságoknak.

Feladat:

„Munkában hasznosítható személyes tulajdonságok” című segédanyag kitöltése.

Idő: 40 perc

Mellékletek: Segédanyag: 6.1. sz.: Munkában hasznosítható személyes tulajdonságok

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A csoport tagjai nevezzenek meg 3–3 olyan személyes tulajdonságot, amelyeket a felvételi interjúknál a potenciális munkaadóknak is elmondanának.

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- A személyes tulajdonságok listájának kibővítése céljából a résztvevők töltsék ki a 6.1. sz. segédanyagot a megadott instrukciók alapján.
- A megjelölt 6 legfontosabb személyes tulajdonságot vezessék át a „Személyes leltárom” című 4.1. sz. segédanyag 5. sz. pontjával jelzett helyre.
- A résztvevők a csoport előtt mondják el és röviden indokolják meg választásukat, azt, hogy hol, milyen esetekben tapasztalták a megnevezett tulajdonságokat, hogyan tudják majd hasznosítani a leendő munkahelyükön.

Segédanyag: 6.1. sz.: Munkában hasznosítható személyes tulajdonságok

Visszajelzés, összegzés:

A csoportvezetők erősítsék meg azokat a személyes tulajdonságokat, amelyeket tapasztaltak a résztvevők viselkedése, álláskeresése kapcsán.

MUNKAVÉGZÉSSEL, MUNKAHELLYEL KAPCSOLATOS ELVÁRÁSOK

Cél:

Munkavégzéssel, munkahellyel kapcsolatos elvárások.

Feladat:

Munkavégzéssel, munkahellyel kapcsolatos elvárások összegyűjtése, rangsorolása.

Idő: 25 perc

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A csoport tagjai mesélik el 1–1 olyan napjukat, amikor „jó” munkát végeztek (tetszett a feladat, jól érezték magukat stb.; ez lehet munkahelyen végzett munka, de otthoni feladat is).

Feladat kijelölése, végrehajtása:

A résztvevők:

- Brainstorming módszerével a csoport tagjai gyűjtsék össze a munkával, munkavégzéssel kapcsolatos elvárásaikat (pl. a munkavégzés eszközei korszerűek legyenek, támogassák a továbbtanulást, egy műszakban kelljen dolgozni stb.).
- Az összegyűjtött elvárások közül minden résztvevő válassza ki a számára legfontosabb hat szempontot, majd készítsen rangsort. Az első helyre a számára legfontosabb elvárás kerüljön.
- A hat kiválasztott és rangsorolt elvárást vezessék át a „Személyes leltárom” című 4.1. sz. segédanyag 6. sz. pontjával jelzett helyre.
- A csoport előtt ismertessék, majd indokolják meg a kiválasztott és rangsorolt elvárásokat.

Visszajelzés, összegzés:

A csoportvezetők visszajelzéseikkel segítsenek az elvárások és a betöltendő munkakörök között kapcsolatot találni, illetve mutassanak rá az esetleges ellentmondásokra.

ÉRDEKLŐDÉSI KÖRÖK – FOGLALKOZÁSI ÉRDEKLŐDÉS

Cél:

A kérdőív kitöltésével megerősíteni, illetve bővíteni a keresett állások körét.

Feladat:

A „Foglalkozási érdeklődési kérdőív” kitöltése.

Idő: 80 perc

Mellékletek: Segédanyag: 8.1.A sz.: Érdeklődési körök
8.1.B sz.: Foglalkozási érdeklődési kérdőív
8.1.C sz.: Foglalkozási érdeklődési vizsgálat önpontozási útmutató

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A résztvevők olvassák el az „Érdeklődési körök” című (8.1.A sz.) segédanyagot, majd válasszák ki azt a 2–3 érdeklődési kört, amelyekről úgy ítélik meg, hogy illik rájuk. Jelöljék meg azt is, amelyikről úgy ítélik meg, hogy egyáltalán nem illik az érdeklődési körükbe.

Segédanyag: 8.1.A sz.: Érdeklődési körök

Feladat kijelölése, végrehajtása:

A résztvevők:

– A megadott instrukciók alapján töltsék ki a 8.1.B sz. „Foglalkozási érdeklődési kérdőívet”.

Segédanyag: 8.1.B sz.: Foglalkozási érdeklődési kérdőív

– Az önpontozási segédanyag instrukciói alapján végezzék el a kiértékelést és hasonlítsák össze az előzetes elgondolásukkal.

Segédanyag: 8.1.C sz.: Foglalkozási érdeklődési vizsgálat önpontozási útmutató

– Az „eredményt” vezessék át a „Személyes leltárom” 4.1. sz. segédanyag 7. sz. pontjával jelzett helyre.

– A csoport előtt minden résztvevő ismertesse, hogy az érdeklődési körök közül melyekre jött ki a legmagasabb pontszám, és az megegyezik-e az előzetes választásukkal.

Visszajelzés, összegzés:

A csoportvezetők segítsék az érdeklődési körök és a hozzá tartozó szakmák értelmezését.

KEDVENC IDŐTÖLTÉS ÉS HOBBI

Cél:

Tudatosodjon a hobbi (szabadidős tevékenység) jelentősége mint átvihető képesség. Ez ötletet adhat a célállás bővítésére, de az önéletrajzban feltüntetve felkeltheti a munkaadó érdeklődését is.

Feladat:

„Kedvenc időtöltés és hobbi” segédanyag kitöltése.

Idő: 20 perc

Mellékletek: Segédanyag: 9.1. sz.: Kedvenc időtöltés és hobbi

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

A csoport tagjai mondják el, hogy mivel foglalkoznak szívesen szabad idejükben.

Feladat kijelölése, végrehajtása:

A résztvevők:

- A megadott instrukciók alapján töltsék ki a „Kedvenc időtöltés és hobbi” (9.1. sz.) című segédanyagot.
- A megjelölt legfontosabb szabadidős tevékenységeket vezessék át a „Személyes leltárom” 4.1. sz. segédanyag 8. sz. pontjával jelzett helyre.
- A csoport előtt ismertessék a kiválasztott szabadidős tevékenységeket, majd röviden elemezzék, hogy van-e kapcsolat a keresett állás és a hobbi között.

Segédanyag: 9.1. sz.: Kedvenc időtöltés és hobbi

Visszajelzés, összegzés:

A csoportvezetők visszajelzéseikkel segítsék megtalálni a kedvenc időtöltés, hobbi „hasznosítását” az álláskeresés folyamatában. (Pl. a hobbi által végzett tevékenységben szerzett tapasztalatokat a munkavégzésben is tudja hasznosítani az álláskereső, vagy a hobbi teljesen eltérő tevékenységi forma, de segíti a feltöltődést.)

KULCSKÉPESSÉGEK SZEREPE AZ ELHELYEZKEDÉSBEN

Cél:

A szakmákon túlmutató kulcsképessegek jelentőségének tudatosítása, az álláskereséshez szükséges kulcsképessegek fejlesztése.

Feladat:

A „Kulcsképessegek/kulcskompetenciák (szakma feletti képessegek)” című segédanyag kitöltése. A kulcsképessegeket fejlesztő gyakorlatok céljának, módszerének tudatosítása.

Idő: 65 perc

Mellékletek: Segédanyag: 10.1. sz.: Kulcskompetenciák/kulcsképessegek
(szakma feletti képessegek)
10.2. sz.: Kulcskompetenciák/kulcsképessegek
(szakma feletti képessegek)

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A résztvevők eddigi tapasztalataik alapján és/vagy hirdetésekéből gyűjtsék össze azokat a kulcsképessegeket, amelyeket a munkáltatók előnyben részesítenek.

Feladat kijelölése, végrehajtása (1):

- Kulcsképessegek körének pontos megnevezése, bővítése céljából a megadott instrukciók alapján a résztvevők töltsék ki a 10.1. sz. vagy 10.2. sz. segédanyagot.
- A külön is megjelölt 6 kulcsképesseget vezessék át a „Személyes leltárom” című (4.1. sz.) segédanyag 4. sz. pontjával jelzett helyre.
- A megjelölt 6 kulcsképesseget mondják el a csoport tagjainak.

Segédanyag: 10.1. sz.: Kulcskompetenciák/kulcsképessegek
(szakma feletti képessegek)
10.2. sz.: Kulcskompetenciák/kulcsképessegek
(szakma feletti képessegek)

Visszajelzés, összegzés (1):

A csoportvezetők erősítsék meg azokat a kulcskompetenciákat/kulcsképessegeket, amelyeket tapasztaltak a résztvevők viselkedése, álláskeresése kapcsán.

Feladat kijelölése, végrehajtása (2):

- A csoport brainstorming segítségével gyűjtse össze az álláskereséshez szükséges kulcsképessegeket (pl. célok kijelölése, tanulás képessége – új módszerek –, kommunikáció fejlesztése stb.).
- Az összegyűjtött (álláskereséshez szükséges) kulcsképessegek közül minden résztvevő jelölje meg azokat (2–4), amelyek fejlesztését célul tűzi ki a program ideje alatt.
- A résztvevők az összegyűjtött, fejleszteni kívánt kulcsképessegeket ismertessék a csoport előtt.

Visszajelzés, összegzés (2):

A csoportvezetők hangsúlyozzák az álláskereséshez szükséges kulcsképessegek fejlesztésének jelentőségét és helyét, szerepét a programban.

ÁLLÁSINFORMÁCIÓS FORRÁSOK

Cél:

Információs források bővítése.

Feladat:

A lehetséges információs források számbavétele.

Idő: 40 perc

Mellékletek: Flip-chart: 11.1. sz.: Állásinformációs források

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

Brainstorming módszerével a csoport tagjai gyűjtsék össze a lehetséges állásinformációs forrásokat.

A csoportvezetők egészítsék ki a listát (lásd: 11.1. sz. Flip-chart).

Flip-chart: 11.1. sz.: Állásinformációs források

A résztvevők alkossanak két csoportot. Az egyik csoport a munkavállalók csoportja, a másik pedig a munkaadóké. Mindkét csoport rangsorolja az állásinformációs forrásokat:

- Az álláskereső csoportja az 1-es számmal azt jelölje, amelyik segítségével – megítélésük szerint – leginkább megfelelő álláshoz lehet jutni, 2-es számmal a következő legfontosabbat stb.
- A munkaadók csoportja az 1-es számmal azt jelölje, amelyik segítségével „első körben” toboroznának munkatársakat, 2-es számmal a második legfontosabbnak ítélt módszert stb.

Modell:

Alkalmazói és munkavállalói szokások

A csoportvezetők a 11.2. sz. Flip-chart szerint ismertessék az alkalmazói és munkavállalói szokásokat.

Flip-chart: 11.2. sz.: Alkalmazói és munkavállalói szokások

A résztvevők a csoportvezetők által ismertetett alkalmazói és munkavállalói szokásokat hasonlítsák össze a csoportok által felállított sorrenddel.

Gyakorlati megvalósítás:

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- Az alkalmazói és hagyományos munkavállalói szokások ismeretében a résztvevők tervezzék meg, hogy a különböző lehetséges állásinformációs források felhasználásával összesen hány álláslehetőség felkutatását tartják reálisnak ahhoz, hogy állást találjanak.
- A résztvevők tervüket ismertessék a csoport többi tagjával.

Visszajelzés:

A csoportvezetők ötleteikkel biztassák minél magasabb számú, illetve reális célok kitűzésére a résztvevőket.

Gyakorlati megvalósítás, alkalmazás:

Az információs források felkutatása a program ideje alatt folyamatos feladat

ÖNÉLETRAJZ

Az önéletrajz célja:

Az önéletrajz az álláskereső kibővített névjegykártyája, amelynek célja, hogy formai és tartalmi jegyeivel felkeltse a leendő munkaadó érdeklődését és segítse egy személyes találkozó létrehozását.

Feladat:

Az önéletrajz formai és tartalmi jegyeinek megismerése.

Önéletrajz(ok) elkészítése.

Idő: 100 perc

Mellékletek: Flip-chart:

12.1. sz.:	Önéletrajz alapszabályai
12.2. sz.:	Önéletrajz tartalmi elemi
12.3. sz.:	Önéletrajz típusai
12.4., 12.5., 12.6. sz.:	Önéletrajz minták (Felsőfokú végzettséggel rendelkezők részére)
12.7., 2.8., 12.9., 12.11. sz.:	Önéletrajz minták (Középfokú végzettséggel rendelkezők részére)
12.12., 12.13. sz.:	Önéletrajz minták (Alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők részére)
12.14. sz.:	Európai Önéletrajz formátum

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalatok):

Az önéletrajz formai és tartalmi elemei

Brainstorming módszerével a csoport tagjai gyűjtsék össze az önéletrajz formai, majd tartalmi elemeit.

A csoportvezetők a 14.1. sz. és 14.2. sz. Flip-chartok szerint egészítsék ki a elhangzottakat.

Flip-chart: 12.1. sz.: Önéletrajz alapszabályai
12.2. sz.: Önéletrajz tartalmi elemi

Modell:

A minta önéletrajzok közül a csoportvezetők válasszák ki azokat, amelyek megfelelő modellt nyújtanak a csoporttagok számára és demonstrálják az önéletrajz formai és tartalmi jegyeit, az önéletrajz típusait.

Flip-chart:	12.3. sz.:	Önéletrajz típusai
	12.4., 12.5., 12.6. sz.:	Önéletrajz minták (Felsőfokú végzettséggel rendelkezők részére)
	12.7., 12.8., 12.9., 12.11. sz.:	Önéletrajz minták (Középfokú végzettséggel rendelkezők részére)
	12.12. ,12.13. sz.:	Önéletrajz minták (Alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők részére)
	12.14.sz.:	Európai önéletrajz formátum

Gyakorlati megvalósítás:

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- A résztvevők írják meg az önéletrajzukat.
- Segítségül használják „A keresett állások I. Személyes leltárom című” 4.1. sz. segédanyagot.
- A résztvevők olvassák fel az elkészült önéletrajzokat.

Visszajelzés:

Az önéletrajz írása közben a csoportvezetők pozitív megerősítésekkel, ötletekkel (pl. az önéletrajz típusai közül kinek melyiket célszerű választania) segítsék a munkát.

Az önéletrajzok felolvasását követően a csoportvezetők pozitív visszajelzéseikkel értékeljék az önéletrajzok célját támogató formai és tartalmi elemeket.

Alkalmazás:

Az elkészült önéletrajzokat a résztvevők számítógépen írják le, nyomtassák ki.

Az elkészült önéletrajzokat a résztvevők juttassák el a potenciális munkaadóknak.

**KÍSÉRŐLEVÉL
MOTIVÁCIÓS LEVÉL
„KOPOGTATÓ” LEVÉL**

A kísérő/motivációs/„kopogtató” levél célja (különbségek):

A kísérő/motivációs/„kopogtató” levél célja a figyelemfelkeltés, az önéletrajz kiegészítése azáltal, hogy a pályázó megnevezi, milyen állást szeretne betölteni az adott cégnél és megindokolja, hogy miért tartja rá alkalmasnak önmagát.

A motivációs levél annyiban különbözik a kísérőlevélétől, hogy a motivációs szakasznál a pályázó bővebben részletezi, hogy miért vonzó számára a megpályázandó munkakör.

A „kopogtató” levélben nem hivatkozunk hirdetésre vagy előzetes kapcsolatra. Általában nincs információnk arról, hogy van-e üres állás.

Feladat:

A kísérőlevél/motivációs levél formai és tartalmi jegyeinek megismerése.

Kísérőlevél/motivációs levél elkészítése.

A „kopogtató” levél fogalmának megismerése.

Idő: 45 perc

Mellékletek: Flip-chart:

13.1. sz.: Kísérő/motivációs/„kopogtató” levél alapszabályai

13.2. sz.: Kísérő/motivációs/„kopogtató” levél formai és tartalmi jegyei

13.3., 13.4., 13.5. sz.: Kísérőlevél-minta

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A csoport tagjai brainstorming módszerével gyűjtésük össze a kísérőlevél formai, majd tartalmi elemeit.

Modell:

A csoportvezetők a 13.1. sz. flip-chart segítségével ismertessék a kísérő/motivációs/„kopogtató” levél alapszabályait.

Flip-chart: 13.1. sz.: Kísérő/motivációs/„kopogtató” levél alapszabályai

Minta bemutatásával a csoportvezetők modellezzék kísérő/motivációs/„kopogtató” levél formai és tartalmi jegyeit.

Flip-chart: 13.2. sz.: Kísérő/motivációs/„kopogtató” levél formai és tartalmi jegyei

A csoportvezetők konkrét kísérőlevél-minták bemutatásával készítsék elő a feladat gyakorlati végrehajtását.

Flip-chart: 13.3., 13.4., 13.5. sz.: Kísérőlevél-minta

Gyakorlati megvalósítás:

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- A résztvevők írjanak (lehetőleg egy aktuális) kísérő/motivációs/„kopogtató” levelet.
- A résztvevők olvassák fel az elkészült kísérő/ motivációs/„kopogtató” leveleket.

Visszajelzés:

A kísérő/motivációs/„kopogtató” levél írása közben a csoportvezetők pozitív megerősítésekkel, ötletekkel segítsék a munkát.

A kísérő/motivációs/„kopogtató” levelek felolvasását követően a csoportvezetők pozitív visszajelzéseikkel értékeljék az ötletes megoldásokat.

Alkalmazás:

A résztvevők az elkészült kísérő/motivációs/„kopogtató” leveleket számítógépen írják le, nyomtassák ki.

A kísérő/motivációs/„kopogtató” leveleket a résztvevők juttassák el a potenciális munkaadóknak.

REFERENCIA

A referencia célja:

A referencia célja, hogy a korábban végzett munka (pozitív) értékelésével támogassa a referenciával rendelkező személy álláskeresését.

Feladat:

A referencia (szóban és/vagy írásban megnyilvánuló) jelentőségének tudatosítása.

Az írásban adott referenciák (működési bizonyítvány, illetve ajánlólevél) tartalmi jegyeinek megismerése.

Idő: 30 perc

Mellékletek: Flip-chart:

14.1. sz.: Működési bizonyítvány/referencialevél

14.2. sz.: Ajánlólevél/referencialevél

A FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A referenciával rendelkező álláskeresőket ismertessék, hogy kitől és milyen típusú (írásban, telefonon) referenciát kaptak, mikor és hogyan hasznosították azokat. Vázolják fel az írásban kapott ajánlólevél tartalmát.

Modell:

A működési bizonyítvány és az ajánlólevél tartalmi jegyeinek bemutatásával a csoportvezetők mutassanak rá a referenciák különbségére.

Flip-chart: 14.1. sz.: Működési bizonyítvány/referencialevél

Flip-chart: 14.2. sz.: Ajánlólevél/referencialevél

Gyakorlati megvalósítás:

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- A résztvevők gondolják át és írják le, hogy kitől (kiktől) kérhetnének referenciát, majd ismertessék a listájukat a csoport tagjaival.
- A résztvevők a „listájukról” hívjanak fel 1–1 személyt és (a bemutatott mintát követve) kérjenek referenciát.

Visszajelzés:

A csoportvezetők ötleteikkel segítsék a listaírást.

A csoportvezetők pozitív visszajelzéseikkel értékeljék a munkafolyamatot.

Alkalmazás:

A referenciákért a megbeszélte időpontokban menjenek el az álláskeresők.

A referenciák másolatait a résztvevők mellékelhetik az önéletrajzukhoz, átnyújthatják a személyes találkozásokon.

ÁLLÁSKERESÉS HIRDETÉS FELADÁSÁVAL

Cél:

Az állásinformációs források bővítése.

Feladat:

Az álláskeresők ismerjék meg az álláshirdetés (önhirdetés) technikáját.

Idő: 20 perc

Eszközök: aktuális napilapok, hirdetési újságok

Flip-chart: 15.1. sz.: A megfelelő hirdetés

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalat):

A korábban önhirdetés útján állást talált (információhoz jutott) csoporttagok ismertessék tapasztalataikat (egy-három példa).

(Csoportvezetők példái, egy-két korábbi csoporttag tapasztalatai.)

Modell:

Érdeklődést felkeltő „önhirdetés” kritériumai

Hirdetés kiválasztása:

A rendelkezésre álló újságokból mindenki válasszon egy olyan hirdetést, amely szerinte tartalmilag és formailag is előnyös, felkeltheti a munkaadók érdeklődését.

Hirdetés ismertetése:

A kiválasztott hirdetéseket a résztvevők mutassák be és indokolják a választásukat.

Megbeszélés:

Irányított beszélgetéssel:

– a csoport tagjai gyűjtsék össze az érdeklődést felkeltő „önhirdetés” kritériumait

– beszéljék meg az önhirdetés előnyeinek és hátrányait

(A csoportvezetők a 15.1.sz. Flip-chart szerint foglalják össze a „megfelelő” hirdetés kritériumait.)

Flip-chart: 15.1.sz.: A megfelelő hirdetés

Gyakorlás:

Feladat kijelölés, végrehajtása:

– Minden résztvevő készítsen el legalább egy célállásának megfelelő hirdetést.

– A hirdetést olvassa fel a csoport előtt.

Visszajelzés:

A csoportvezetők adjanak pozitív visszajelzéseket az elkészült önhirdetések tartalmáról.

Alkalmazás:

A önhirdetés „passzív” technika, az álláskeresők nem tudják kontrollálni a kimenetelét, ezért az álláskeresők saját döntése, hogy alkalmazzák-e vagy sem ezt a módszert.

ÁLLÁSKERESÉS/INFORMÁLÓDÁS A NETEN

Cél:

Internet segítségével az információs források bővítése, illetve jelentkezés hirdetett és/vagy potenciális állásokra, információgyűjtés.

Feladat:

A résztvevők ismerjék meg az Internet álláskeresést segítő funkcióját.

Idő: 65 perc

Mellékletek: Flip-chart: 16.1. sz.: Álláskeresés/informálódás a neten

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalatok):

A korábban Internet útján állást talált (információhoz jutott) csoporttagok ismertessék tapasztalataikat (egy–három példa).

(Csoportvezetők példái, egy-két korábbi csoporttag tapasztalatai.)

A résztvevők gyűjtsék össze az Internetes információszerzés/álláskeresés előnyeit, hátrányait.

A csoportvezetők a 16.1.sz. Flip-chart szerint egészítsék ki, pontosítsák az elhangzottakat.

Flip-chart: 16.1.sz.: Álláskeresés/informálódás a neten

Modell 1:

A csoportvezetők mutassák be az AFSZ portált (www.afsz.hu):

- elérhetősége
- informálódási lehetőségek
- hirdetések keresése stb.

Gyakorlás 1:

Feladat kijelölése, végrehajtása 1:

- Az AFSZ portálon mindenki keressen magának egy megfelelő állás ajánlatot.
- Az Internetet kevésbé ismerők csatlakozzanak egy gyakorlottabb társukhoz.
- Minden résztvevő mondja el, hol, milyen álláslehetőséget talált.

Visszajelzés 1:

A gyakorlat bemutatásakor a csoportvezetők ismerjék el a sikeres feladatvégrehajtásokat.

Modell 2:

A csoportvezetők mutassanak be egy tetszőleges, álláskeresést segítő portált.

Például:

www.jobline.hu

www.jobpilot.hu

www.multijob.hu

www.allascentrum.hu

www.karrier.hu

Modell 3:

A csoportvezetők a gyakorlatban mutassák be az E-mail cím létrehozásának technikáját.

Gyakorlás 2–3:

Feladat kijelölése, végrehajtása 2–3:

- Azok a résztvevők, akiknek még nem volt, hozzanak létre E-mail címet.
- Azok a résztvevők, akik rendelkeznek E-mail címmel, regisztráltathatják magukat egy tetszőleges portálon.
- Minden résztvevő mondja el, hogy milyen sikerrel hajtotta végre a feladatát.

Visszajelzés 2–3:

A gyakorlat bemutatásakor a csoportvezetők ismerjék el a sikeres feladatvégrehajtásokat.

Alkalmazás:

A tanult technikát az álláskeresők folyamatosan alkalmazzák az álláskeresésük alatt.

INFORMÁCIÓKÉRÉS ISMERŐSTŐL I.

SZEMÉLYES KAPCSOLATI HÁLÓ

Cél:

Állásinformációs források bővítése.

Feladat:

Személyes kapcsolati háló elkészítése, bővítése.

Idő: 25 perc

Melléklet: Flip-chart: 17.1. sz.: Család, barát, ismerős

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalatok):

Az állásinformációs források összegyűjtésekor már megállapítottuk (a szakirodalom is alátámasztja), hogy az ismerősök sok információt tudnak adni cégekről, potenciális álláshelyekről. Brainstorming módszerével a csoport tagjai gyűjtsék össze, hogy kik tartoznak az ismerősök közé.

Modell:

„Család, barát, ismerős” fogalomkörének bővítése

A csoportvezetők a 17.1. sz. Flip-chart bemutatásával segítsék a résztvevőket az ismerősök listájának bővítésében.

Flip-chart: 17.1.sz.: Család, barát, ismerős

Gyakorlati megvalósítás:

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- Minden résztvevő készítse el ismerősei listáját, a nevek mellé írják be a telefonszámokat is. (Telefonkönyvek álljanak rendelkezésre.)
- A résztvevők a csoport előtt ismertessék, hogy hány nevet sikerült összegyűjteniük.

Visszajelzés:

A lista készítése közben a csoportvezetők ötletekkel segítsék a munkát. A csoportvezetők pozitív visszajelzéseikkel „értékeljék” az elkészült listákat.

Alkalmazás:

Az ismerősök telefonon történő megkeresésére a telefonálás ismerősöknek című programrészben kerül sor.

INFORMÁCIÓKÉRÉS ISMERŐSTŐL II.

TELEFONÁLÁS ISMERŐSNEK

Cél:

Az ismerőssel folytatott telefonbeszélgetés hatékonyságának növelés.

Feladat:

„Telefonálás ismerősöknek” című telefonálási technika elsajátítása.

Idő: 40 perc

Mellékletek: Flip-chart: 18.1. sz.: Telefonálás ismerősöknek
(segítségkérő telefon)

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

A csoport tagjai gyűjtsék össze, hogy milyen segítséget tud nyújtani az ismerős az álláskeresésük területén. (Milyen információkat kérhetnek az ismerősöktől.)

A csoportvezetők egészítsék ki az elhangzottakat.

Modell:

„Telefonálás ismerősnek” című telefonálási technika bemutatása.

Megfigyelési szempontok:

A csoport tagjai figyeljék meg a telefonálás előkészületeit (Álláskereső napló használata, toll, papír), illetve a telefonhívás tartalmát és technikáját.

Bemutató:

A csoportvezetők képzeletbeli listájukról válasszanak egy ismerőst.

A csoportvezetők mutassák be – a 18.1. sz. Flip-chart szerint – hogyan célszerű ismerős segítségét kérni állásügyben. (Az egyik csoportvezető a segítségkérő, a másik az ismerős szerepében telefonál.)

(A bemutatás készülhet a csoport előtt is, de előzőleg felvett videófilmről is.)

Megbeszélés:

A csoport tagjai a megfigyelési szempontok alapján gyűjtsék össze a bemutatott telefonálási technika elemeit. A beszélgetés tartalmi elemeit a csoportvezetők írják fel a táblára, vagy mutassák be a 18.1. sz. Flip-charton.

Flip-chart: 18.1. sz.: Telefonálás ismerősöknek
(segítségkérő telefon)

Gyakorlás:

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- A résztvevők a modell szerint párokban gyakorolják, majd a csoport előtt mutassák be az ismerőssel folytatott telefonbeszélgetést.
- A pár egyik tagja az álláskereső, a másik az ismerős, majd cserélnek.

Visszajelzés:

A gyakorlat bemutatását követően a csoportvezetők adjanak pozitív megerősítést a helyesen használt technikai elemekről.

Alkalmazás:

A tanult telefonálási technikát alkalmazva az álláskeresők hívják fel ismerőseiket.

ÁLLÁSHIRDETÉSEK FELKUTATÁSA

Cél:

Minél több álláshirdetés felkutatása.

Feladat:

Minden résztvevő ismerje meg a rendelkezésre álló napilapok és hetilapok szerkezetét, ezeken belül a hirdetések helyét, tartalmát.

Idő: 20 perc

Eszközök: aktuális napilapok, hirdetési újságok

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalatok):

A korábban hirdetés útján állást talált (információhoz jutott) csoporttagok ismertessék tapasztalataikat (egy-három példa).

(Csoportvezetők példái, egy-két korábbi csoporttag tapasztalatai.)

Modell:

Álláshirdetések kiválasztása

Hirdetés kiválasztása:

A csoportvezetők

- válasszanak ki egy olyan aktuális hirdetést, ahol telefonszám is meg van adva, és jelentkezhetnek rá végzettségük, gyakorlatuk, képességeik stb. alapján
- ismertessék a hirdetés helyét, tartalmát, a jelentkezés módját, valamint azt, hogy miért keltette fel az érdeklődésüket

(A hirdetésből nyert információt minden esetben be kell írni az Álláskereső naplóba.)

Gyakorlás:

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- A rendelkezésre álló újságokban minden résztvevő keressen magának és az egyik társának (pl. a balra ülőnek) egy-egy „megfelelő” hirdetést.
- A modell mintájára (hirdetés helye, tartalma, a jelentkezés módja, miért keltette fel az érdeklődését) először mindenki mutassa be és indokolja:
 - a saját magának kiválasztott hirdetést,
 - majd a társának kiválasztott hirdetést.

Visszajelzés:

A gyakorlat bemutatását követően a csoportvezetők adjanak pozitív megerősítést a jól alkalmazott kiválasztási szempontokról.

Alkalmazás:

Az álláskeresők egyik állandó napi feladata az állásinformációk felkutatása, melyek között szerepel a hirdetések áttanulmányozása.

Fontos, hogy a hirdetés megjelenését követően minden álláskereső a lehető legrövidebb időn belül hozzájusson a potenciális állást tartalmazó hirdetéshez és azonnal jelentkezzen, lehetőleg telefonon.

JELENTKEZÉS ÁLLÁSHIRDETÉSRE TELEFONON

Cél:

Az álláshirdetésre jelentkezés célja: találkozó létrehozása (információszerzés).

Feladat:

„Hirdetővel folytatott telefonbeszélgetés (Jelentkezés újsághirdetésre)” című telefonálási technika elsajátítása, gyakorlása.

Idő: 50 perc

Mellékletek: Flip-chart: 20.1. sz.: A telefonálás előnyei
20.2. sz.: Hirdetővel folytatott telefonbeszélgetés
(Jelentkezés újsághirdetésre)

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

A csoport tagjai idézzék fel, hogy az álláshirdetések felkutatása című részben kiválasztott hirdetéseknel mi volt megjelölve a jelentkezés módjának. (Lehetséges jelentkezési módok: írásban – jelígyés, címmel ellátott –, telefonon, személyesen.)

A csoportvezetők tudatosítsák a telefonon történő jelentkezés előnyeit.

Flip-chart: 20.1. sz.: A telefonálás előnyei

Modell:

Technika bemutatása

Megfigyelési szempontok:

A csoport tagjai figyeljék meg a telefonálás előkészületeit (Álláskereső napló, toll, papír), illetve a telefonhívás tartalmát és technikáját.

Bemutatás:

A csoportvezetők ismertessék az előző foglalkozáson az Álláskereső naplóba beírt hirdetést.

A csoportvezetők a 20.2. sz. Flip-chart szerint mutassák be a „Hirdetővel folytatott telefonbeszélgetés (Jelentkezés újsághirdetésre)” című telefonálási technikát.

(A bemutatás készülhet a csoport előtt is, de előzőleg felvett videófilmről is.)

Megbeszélés:

A csoport tagjai a megfigyelési szempontok alapján gyűjtsék össze a bemutatott telefonálási technika elemeit. A beszélgetés tartalmi elemeit a csoportvezetők írják fel a táblára vagy mutassák be a 20.2. sz. Flip-charton.

Flip-chart: 20.2. sz.: Hirdetővel folytatott telefonbeszélgetés
(Jelentkezés újsághirdetésre)

Gyakorlás:

Feladat kijelölése, végrehajtása:

- A résztvevők a modell szerint párokban gyakorolják a hirdetésre jelentkezést.
- A pár egyik tagja az álláskereső, a másik a munkaadó, majd cserélnek.
- A párok a csoport előtt mutassák be a begyakorolt telefonálási technikát.

Visszajelzés:

A gyakorlat bemutatását követően a csoportvezetők adjanak pozitív megerősítést a szakszerűen alkalmazott technikai elemekről.

Alkalmazás:

A tanult telefonálási technikákat alkalmazva az álláskeresők hívják fel a hirdetőket. Amennyiben valaki aktuálisan nem rendelkezik számára megfelelő munkaadó telefonszámával, úgy a tanácsadó segítségével belső vonalon gyakoroljon.

„KOPOGTATÓ” TELEFON

A „kopogtató” telefonálási technika célja:

Hirdetésekből nem szereplő (rejtett) álláshelyek felkutatása, személyes találkozó létrehozása egy jelenlegi vagy jövőbeni állás reményében.

Feladat:

A „Kopogtató telefon” technikájának elsajátítása, gyakorlása és alkalmazása.

Idő: 155 perc

Mellékletek: Flip-chart: 21.1. sz.: Kopogtató telefon

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

1. A résztvevők írják fel egy lapra a célállásukat (célállásaikat), és írjanak mellé egy olyan céget (önmaguktól vagy szaknévsorból, illetve telefonkönyvből), ahol szívesen dolgoznának. Olyan cégekre gondoljanak, ahol jelenleg nem hirdetnek, de lehet betöltetlen álláshely. A célállást és az 1 db céget tartalmazó lapot mindenki adja át a tőle jobbra ülő társának, aki szintén felír egy potenciális céget a keresett állásnak megfelelően, majd ismét továbbadja a papírlapot mindaddig, amíg az vissza nem ér a kiinduló helyre. A folyamat végére mindenkinek annyi „ajánlata” lesz, ahány tagja van a csoportnak.
2. Tapasztalatok közzététele:
Mindenkinek néznie át a listáját. Ha kérdése van a feltüntetett cégekkel kapcsolatban, akkor kérdezze meg a társait (pl. miért ajánlották számára).

Modell:

A „Kopogtató telefon” technikájának bemutatása

Megfigyelési szempontok:

A csoport tagjai figyeljék meg a telefonálás előkészületeit (Álláskereső napló használata, toll, papír), illetve a telefonhívás tartalmát és technikáját.

Bemutató:

A csoportvezetők a képzeletbeli listájukról válasszanak egy-egy olyan céget, ahol ők is elhelyezkedhetnének végzettségük, eddigi munkatapasztalataik alapján, majd készüljenek fel a telefonálásra. Választásukat ismertessék a résztvevőkkel.

A csoportvezetők mutassák be a „kopogtató telefon” technikáját a 21.1. sz. Flip-chart szerint. (A bemutatás készülhet a csoport előtt is, de előzőleg felvett videófilmről is.)

Megbeszélés:

A csoport tagjai a megfigyelési szempontok alapján gyűjtsék össze a bemutatott telefonálási technika elemeit. A beszélgetés tartalmi elemeit a csoportvezetők írják fel a táblára vagy mutassák be a 21.2. sz. Flip-charton.

Flip-chart: 21.1. sz.: Kopogtató telefon

Gyakorlás:

Feladat kijelölése, végrehajtása 1:

A résztvevők írják le, hogy a „kopogtató” technika alkalmazásakor hogyan fognak bemutatkozni a munkaadóknak.

A leírt bemutatkozó szöveget minden résztvevő olvassa fel a csoport előtt.

Visszajelzés 1:

A bemutatkozás felolvasását követően a csoportvezetők olyan pozitív visszajelzést adnak, mely segítségével a résztvevők pontosíthatják a leírt szöveget.

Feladat kijelölése, végrehajtása 2:

– A résztvevők a modell szerint párokban gyakorolják, majd a csoport előtt mutassák be a „kopogtató” telefon technikáját.

– A pár egyik tagja az álláskereső, a másik a munkaadó, majd cserélnek.

– Telefon belső vonalán is gyakoroljanak a résztvevők.

(A munkaadó szerepét az egyik csoportvezető töltsse be.)

Visszajelzés 2:

A gyakorlat megvalósítását követően a csoportvezetők adnak pozitív megerősítést a megfelelően alkalmazott technikai elemekről.

Gyakorlati megvalósítás, alkalmazás:

A tanult telefonálási technikát alkalmazva az álláskeresők hívják fel a potenciális munkaadókat.

A potenciális munkaadók listájának bővítése, a „kopogtató telefonálási technika” alkalmazása folyamatos feladat.

TÁJÉKOZÓDÓ BESZÉLGETÉS

Tájékozódó beszélgetés célja:

Információszerzés cégekről.

Feladat:

Elsajátítani, begyakorolni a „Tájékozódó beszélgetés” technikáját.

Idő: 60 perc

Mellékletek: Flip-chart: 22.1. sz.: A tájékozódó beszélgetés témakörei
22.2. sz.: A tájékozódó beszélgetés felépítése

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

A csoporttagok

- a listájukról válasszanak ki egy-egy olyan céget, amelyről nem vagy alig rendelkeznek információval
- irányított beszélgetéssel gyűjtsék össze hogyan, kivel lehet tájékozódó beszélgetést megszervezni (pl. ismerőssel, ismerős ismerősével, cég munkatársával stb.)
- írják le, hogy milyen kérdéseket tennének fel a tájékozódó megbeszélésen
- a leírt kérdéseket ismertessék a csoport tagjaival

A csoportvezetők egészítsék ki a lehetséges kérdéseket, a kérdések témaköreit a 22.1. sz. Flip-chart szerint.

Flip-chart: 22.1. sz.: A tájékozódó beszélgetés témakörei

Modell:

„Tájékozódó beszélgetés” bemutatása

Megfigyelési szempontok:

A csoport tagjai figyeljék meg:

- az interjú felépítését (kivel, milyen előzmények után folytatták, hogyan köszöntek el stb.)
- a feltett kérdéseket

Bemutató:

A csoportvezetők mutassanak be egy tájékozódó beszélgetést.

(A bemutatása előzetesen elkészített videófilm felhasználásával is lehetséges.)

Megbeszélés:

A csoport tagjai a megfigyelési szempontok alapján elemezzék a tájékozódó beszélgetést.

Flip-chart: 22.2. sz.: A tájékozódó beszélgetés felépítése

Gyakorlás:

Feladat:

A résztvevők a modell szerint párokban gyakorolják a tájékoztató beszélgetést.

A pár egyik tagja az álláskereső, a másik az ismerős, majd cserélnek.

Visszajelzés:

A gyakorlat bemutatását követően a csoportvezetők adjanak pozitív megerősítést a szakszerűen alkalmazott technikai elemekről.

Gyakorlati megvalósítás, alkalmazás:

Cél, hogy a program ideje alatt folyamatosan tájékoztató beszélgetéseken vegyenek részt a program tagjai.

BEMUTATKOZÓ BESZÉLGETÉS

A bemutatkozó beszélgetés célja:

A munkaadóval történő személyes találkozó alkalmával jó benyomást kelteni és egy jövőbeni állás reményében lehetőséget kapni a folyamatos kapcsolattartásra.

Feladat:

Elsajátítani, begyakorolni a „Bemutatózó beszélgetés” technikáját.

Idő: 65 perc

Mellékletek: Flip-chart: 23.1. sz.: A bemutatkozó beszélgetés felépítése

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció:

A csoporttagok

- a listájukról válasszanak ki egy-egy olyan céget, ahová szívesen elmennének dolgozni
- irányított beszélgetéssel gyűjtsék össze, kivel és hogyan lehet bemutatkozó beszélgetést megszervezni (pl. ismerőssel, ismerős ismerősével, cég munkatársával stb.)

Modell:

A „Bemutatózó beszélgetés” bemutatása

Megfigyelési szempontok:

A csoport tagjai figyeljék meg

- a beszélgetés felépítését (kivel, milyen előzmények után – pl. „kopogtató” telefon – folytatták, hogyan köszöntek el stb.)
- a beszélgetés tartalmát

Bemutatás:

A csoportvezetők mutassanak be egy bemutatkozó beszélgetést.

(A bemutatása előzetesen elkészített videófilm felhasználásával is lehetséges).

Megbeszélés:

A csoport tagjai a megfigyelési szempontok alapján elemezzék a bemutatkozó beszélgetést.

Flip-chart: 23.1. sz.: A bemutatkozó beszélgetés felépítése

Gyakorlás:

Feladat:

A résztvevők a modell szerint párokban gyakorolják a bemutatkozó beszélgetést.

A pár egyik tagja az álláskereső, a másik az ismerős, majd cserélnek.

Visszajelzés:

A gyakorlat bemutatását követően a csoportvezetők adjanak pozitív megerősítést a szakszerűen alkalmazott technikai elemekről.

Gyakorlati megvalósítás, alkalmazás:

Cél, hogy a program ideje alatt folyamatosan bemutatkozó beszélgetéseken vegyenek részt a program tagjai.

FELVÉTELI INTERJÚ

Felvételi interjú célja:

A munkaadóval történő személyes találkozó alkalmával jó benyomást kelteni és elnyerni az állást.

Feladat:

Elsajátítani, begyakorolni a személyes találkozón való hatékony viselkedést.

Felvételi interjú videó kazettára rögzítése.

Idő: 155 perc

Mellékletek: Flip-chart:

24.1. sz.:	Kiválasztás
24.2. sz.:	Első benyomás
24.3. sz.:	A felvételi interjú várható kérdései I.
24.4. sz.:	A felvételi interjú várható kérdései II.
24.5. sz.:	Milyen kérdéseket tehet fel az álláskereső
24.6. sz.:	A felvételi interjú felépítése

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalatok):

Mire figyeljünk leginkább a felvételi interjún

A csoport tagjai idézzenek fel egy-egy emlékezetes felvételi interjú részletet.

Írányított beszélgetéssel vitassák meg, hogy mikor és hogyan kezdjék el a felkészülést egy felvételi interjúra.

Modell:

Felvételi interjú bemutatása

Megfigyelési szempontok:

A csoport tagjai figyeljék meg:

- az interjú típusát, felépítését (kivel, milyen előzmények után folytatták, hogyan köszöntek el stb.)
- az első benyomás elemeit
- a feltett kérdéseket és a rájuk adott válaszokat

Bemutatás:

A csoportvezetők mutassanak be egy felvételi interjút. Páros, félig strukturált interjút célszerű bemutatni, mert ez a leggyakoribb.

(Az interjú bemutatása előzetesen elkészített videófilm felhasználása is lehetséges).

Megbeszélés 1:

A csoport tagjai a megfigyelési szempontok szerint elemezzék a bemutatott interjút.

Megbeszélés 2:

A csoport tagjai a megfigyelési szempontok szerint általánosságban elemezzék a felvételi interjúkat.

Kiválasztás formái, az interjú típusai

A csoport gyűjtse össze

– milyen kiválasztási formákon, interjúkon vettek részt, illetve milyen típusúakat ismernek

A csoportvezetők

– egészítsék ki, pontosítsák az ismereteket a 24.1. sz. Flip-chart szerint

Flip-chart: 24.1.sz.: Kiválasztás

Első benyomás elemei

A csoport gyűjtse össze

– a pozitív első benyomás elérése érdekében mire figyeljünk a felvételi interjúkn

A csoportvezetők

– a 24.2.sz. Flip-chartok alapján egészítsék ki, illetve mutassák be az első benyomás legfontosabb elemeit

– irányított beszélgetéssel a csoport tagjai értelmezzék a fogalmakat

Flip-chart: 24.2.sz.: Első benyomás

A felvételi interjú várható kérdései

A csoport gyűjtse össze:

– milyen kérdések várhatóak a felvételi interjúkn („önmagam” és az aktuális cég ismerete)

A csoportvezetők

– a 24.3. sz. (24.4. sz.) és 24.5. sz. Flip-chartok alapján egészítsék ki/mutassák be a felvételi interjú várható kérdéseit, és azt, hogy milyen kérdéseket tehet fel az álláskereső

– irányított beszélgetéssel a csoport dolgozza fel a kérdésekre adható válaszokat (értelmezzék a fogalmakat)

– a „kényes” kérdésekre a résztvevők külön-külön (a csoport előtt vagy a csoportvezetőkkel négy szemközt) is kapjanak alternatív válaszokat

Flip-chart: 24.3. sz.: A felvételi interjú várható kérdései I.

Flip-chart: 24.4. sz.: A felvételi interjú várható kérdései II.

Flip-chart: 24.5. sz.: Milyen kérdéseket tehet fel az álláskereső

Gyakorlás 1:

Feladat:

A résztvevők a modell szerint párokban gyakorolják a felvételi interjút.

A pár egyik tagja az álláskereső, a másik a munkaadó, majd cserélnek.

Visszajelzés:

A gyakorlat bemutatását követően a csoportvezetők adnak pozitív megerősítést a szakszerűen bemutatott interjúelemekről.

Gyakorlás 2:

Feladat:

A résztvevők a modell szerint gyakorolják a felvételi interjút, amiről videófelvétel is készül.

Visszajelzés:

A videófelvétel visszánézését követően a csoportvezetők visszajelzéseikkel erősítsék meg a „sikeres” interjúelemeket.

Gyakorlati megvalósítás, alkalmazás:

A felvételi interjúkn a csoport tagjai alkalmazzák a tanultakat.

AZ ÁLLÁS MEGTARTÁSÁNAK FŐBB SZABÁLYAI

Cél:

Az álláskeresők készüljenek fel az állás megtartására.

Feladat:

Az állás megtartásához szükséges tudnivalók összegyűjtése.

Idő: 45 perc

Mellékletek: Flip-chart: 25.1. sz.: Az állás megtartásának főbb szabályai

FELADAT VÉGREHAJTÁSA

Motiváció (saját tapasztalatok):

Brainstorming segítségével a csoport tagjai gyűjtsék össze, hogy az elhelyezkedést követően mire érdemes figyelni a beilleszkedés megkönnyítése, az állás megtartása érdekében. A csoportvezetők a 25.1. sz. Flip-chart szerint egészítsék ki az elhangzottakat.

Flip-chart: 25.1. sz.: Az állás megtartásának főbb szabályai

Modell:

Egy, az állás megtartását veszélyeztető konfliktushelyzet bemutatása

Megfigyelési szempontok:

A csoport tagjai figyeljék meg:

- a beszélgetés felépítését (kivel, milyen előzmények után folytatták stb.)
- a beszélgetés tartalmát
- a konfliktushelyzet megoldására tett lépéseket

Bemutató:

A csoportvezetők mutassanak be egy, a csoportot leginkább érintő konfliktushelyzetet. (A bemutatása előzetesen elkészített videófilm felhasználásával is lehetséges.)

Megbeszélés:

A csoport tagjai a megfigyelési szempontok alapján elemezzék a bemutatott konfliktushelyzetet.

Felkészülés a gyakorlati megvalósításra:

Feladat:

A résztvevők válasszanak egy-egy olyan konfliktust (konfliktushelyzetet), amely előre láthatólag nehézséget okozhat számukra az új munkahelyen, és azt ismertessék a csoport előtt.

Visszajelzés:

A csoportvezetők a résztvevőkkel együtt keressenek alternatív megoldásokat az ismertett problémákra.

Alkalmazás:

Alkalmazásra az elhelyezkedést követően kerülhet sor.

3./B. Mellékletek (segédanyagok, Flip-chartok)

1.1. sz. Flip-chart

**A PROGRAM CÉLJA, HOGY
SEGÍTSÉGET NYÚJTSON:**

- **hogy Ön hol tart az elhelyezkedésben**
- **munkában hasznosítható kulcsképessegek meghatározásában**
- **hogyan fogalmazhatja meg képességeit és adottságait úgy, hogy az vonzó legyen a munkaadónak**
- **a megfelelő állás felkutatásában, elnyerésében, az állás megtartásában**
- **a munkába állással kapcsolatosan átgondolni, a lehető legreálisabban megtervezni a jövőt**

BEMUTATKOZÁS

név (szólító név)

iskolai végzettség

szakképzettség

munkatapasztalat/szakmai gyakorlat

keresett állás(ok)

mennyi ideje keres állást

hosszú távú célkitűzései

EGYÜTTDOLGOZÁS SZABÁLYAI (javaslat)

- **egymás meghallgatása**
- **„én-es” (egyreszám első személyű) közlés**
- **aktív álláskeresés**
- **egymás segítése**
- **tapintat, bizalom**
- **titoktartás**
- **munkára kész állapot**

AZ ALKALMAZHATÓSÁG DIMENZIÓI

<p>MIT/CÉLÁLLÁS</p> <p>Iskolai végzettség Szakképzettség Nyelvtudás Érdeklődési kör Személyes tulajdonság Kulcsképessegek (meglévő) . . .</p>	<p>SZAKMAI ISMERETEK/KÉPESSÉGEK KULCSKÉPESSÉGEK</p>
<p>HOL Állásinformációs források</p> <p>HOGYAN</p> <p>Írásban: – önéletrajz kísérőlevél – motivációs levél – „kopogtató” levél Internet</p> <p>Telefonon: – jelentkezés hirdetésre – „barát, rokon, ismerős” megkeresése „kopogtató” telefon</p> <p>Személyesen: – tájékoztató beszélgetés – bemutatkozó beszélgetés – felvételi interjú</p>	<p>AZ ÁLLÁS MEGTARTÁSA</p>

1.5. sz. Flip-chart

ELŐREHALADÁSI TÁBLÁZAT															
NÉV:															
	DÁTUM														
	H	K	SZ	CS	P	H	K	SZ	CS	P	H	K	SZ	CS	P
JELENLÉT															
A															
K															
T															
I															
V															
I															
T															
Á															
S															

ELŐREHALADÁSI TÁBLÁZAT

JELENLÉT ÉS

AKTIVITÁS (ISMERŐS ÉS MUNKAADÓ MEGKERESÉSE) JELÖLÉSE

1 db „aktivitás” 1 rubrika

KAPCSOLATFELVÉTEL ISMERŐSSEL, MUNKAADÓVAL

KÉK szín jelentése: ismerős megkeresése

PIROS szín jelentése: munkaadó megkeresése

KAPCSOLATFELVÉTEL MÓDJÁNAK JELÖLÉSE

O: telefonon

X: írásban

rubrika besatírozása: személyesen

ÁLLÁSKERESŐ NAPLÓ

dátum	cég		kapcsolattartó személy neve, elérhetősége	munkakör	kapcsolatfelvétel módja				megjegyzés („eredmény”, információ)
	neve	címe			telefonon		írásban	személyesen	
					hirdetésre	kopogtató			

4.1. sz. segédanyag

KERESETT ÁLLÁSOK MEGHATÁROZÁSA I. SZEMÉLYES LETÁROM

1. Végzettségeim:

Iskolai végzettségek:

Tanul- mányok ideje	Iskola neve/székhelye	Végzettség/ gyakorlat	Legfontosabb tantárgyak felsorolása

Tanfolyami végzettségek:

Tanul- mányok ideje	Iskola neve/székhelye	Végzettség/ gyakorlat	Legfontosabb tantárgyak felsorolása

1.3. Nyelvismeret

Idegen nyelv megnevezése	Tudás szintje

1.4. Jogosítvány

Jogosítvány típusa	vizsga dátuma

1.5. Egyéb végzettségeim:

Tanulmányok ideje	Iskola neve/székhelye	Végzettség/gyakorlat	Legfontosabb tantárgyak felsorolása

2. Eddigi munkahelyeim (iskolai gyakorlati helyek):

2.1.

Munkavégzés ideje (mettől meddig)	Munkahely megnevezése, székhelye	
Betöltött munkakör	Munkakör betöltéséhez szükséges	
	Speciális szakmai ismeret	Kulcsképessegek

2.2.

Munkavégzés ideje (mettől meddig)	Munkahely megnevezése, székhelye	
Betöltött munkakör	Munkakör betöltéséhez szükséges	
	Speciális szakmai ismeret	Kulcsképessegek

2.3.

Munkavégzés ideje (mettől meddig)	Munkahely megnevezése, székhelye	
Betöltött munkakör	Munkakör betöltéséhez szükséges	
	Speciális szakmai ismeret	Kulcsképessegek

3. Munkahelyen kívül (pl. iskolában, szabadidős tevékenység, önkéntesség során) szerzett szakmai tapasztalat:

3.1.

Munkavégzés ideje (mettől meddig)	Tapasztalatszerzés helye, székhelye	
Elvégzett feladat megnevezése	A feladat végzéséhez szükséges	
	Speciális szakmai ismeret	Kulcsképessegek

3.2.

Munkavégzés ideje (mettől-meddig)	Tapasztalatszerzés helye (Cég neve, Székhelye)	
Elvégzett feladat megnevezése	A feladat végzéséhez szükséges	
	Speciális szakmai ismeret	Kulcsképessegek

4. A legfontosabbnak tartott kulcsképessegeim (10.1. sz. vagy 10. 2. sz. segédanyag):

1.	4.
2.	5.
3.	6.

5. Munkában hasznosítható személyes tulajdonságaim (6.1. sz. segédanyag):

1.	4.
2.	5.
3.	6.

6. Munkaérték: olyan munkát szeretnék, ahol... (munkavégzéssel, munkahellyel kapcsolatos elvárások):

1.	4.
2.	5.
3.	6.

7. Érdeklődési körök: Foglalkozási érdeklődés (8.1. sz. segédanyag):

1.
2.
3.

8. Kedvenc időtöltéseim, hobbit (9.1. sz. segédanyag):

1.	4.
2.	5.
3.	6.

5.1. sz. segédanyag

KERESETT ÁLLÁSOK MEGHATÁROZÁSA II. CÉLÁLLÁS MEGHATÁROZÁSA

Az eddig összegyűjtött információi (végzettség, gyakorlat, képességek stb.) alapján most saját maga kiválaszthatja azokat az állásokat, munkaköröket, amelyekben leginkább szeretne dolgozni. Ehhez most gyűjtsön össze az állásokról eddig beszerzett minden információt, és írja a megfelelő sorokba.

1. Keresett állás megnevezése:.....

Az álláshoz kapcsolódó feladatkörök, tevékenységek	Szükséges		
	Végzettség/gyakorlat	Képességek	Személyes tulajdonságok

2. Keresett állás megnevezése:.....

Az álláshoz kapcsolódó feladatkörök, tevékenységek	Szükséges		
	Végzettség/gyakorlat	Képességek	Személyes tulajdonságok

3. Keresett állás megnevezése:

Az álláshoz kapcsolódó feladatkörök, tevékenységek	Szükséges		
	Végzettség/gyakorlat	Képességek	Személyes tulajdonságok

4. Keresett állás megnevezése:

Az álláshoz kapcsolódó feladatkörök, tevékenységek	Szükséges		
	Végzettség/gyakorlat	Képességek	Személyes tulajdonságok

6.1. sz. segédanyag

MUNKÁBAN HASZNOSÍTHATÓ SZEMÉLYES TULAJDONSÁGOK

Instrukciók:

Az alábbi listában példákat találhat arra, hogy milyen szavakkal jellemezheti magát. Húzza alá azokat a személyes tulajdonságokat, amelyek illenek önre, majd minden csoportból válassza ki azt a 3–3-at, amely a legjobban jellemzi a személyiségét. Az így összegyűjtött tulajdonságokkal bemutathatja magát írásban (önéletrajz, kísérőlevél), telefonbeszélgetések alkalmával, illetve a személyes találkozásokon.

Munkához való hozzáállás:

Gyakorlatias	Lelkiismeretes	Inkább utasításokra vár
Kritikus	Feladatcentrikus	Örül az új feladatoknak
Alapos	Eredménycentrikus	Kihívásokat kedvelő
Szolgálatkész	Együttműködő	Becsületes
Törekvő	Kezdeményező	Kitartó
Megbízható	Vállalkozó kedvű	Lelkes
Precíz	Következetes	Gyors
Ötletgazdag	Lelkesedésre képes	Keményen dolgozó
Célorientált	Minőségre törekvő	Rugalmas
Felelősséget vállaló	Pontos	Igényes

Kommunikáció:

Világosan fogalmaz	Jó humorú
Közérthető	Könnyed
Röviden beszél	Szórakoztató
Szabatosan fogalmaz	Közvetlen
Tud jól kérdezni	Gátlásoktól mentes
Tud nemet mondani	Hiteles
Jó kapcsolatteremtő	Meggyőző
Szeret közösség előtt beszélni	Tárgyalóképes
Jól érzékeli és értelmezi mások jelzéseit	Halk szavú
Szeretek másokat hallgatni	Határozott
Bőbeszédű	

Emberi kapcsolatok, másokhoz való viszony:

Toleráns	Nyitott	Segítőkész
Figyelmes	Előzékeny	Dinamikus
Igazságos	Nyílt	Barátságos
Udvarias	Őszinte	Együtt érző
Megértő	Diplomatikus	Következetes
Türelmes	Tapintatos	Társaságot kedvel
Közvetlen	Beleérző (empatikus)	Pozitív gondolkodású
Optimista	Józan	Békés
Diszkrét	Szavatartó	Vezéregyéniség
Megnyerő	Természetes	Közösségi ember
Érdeklődő	Tisztelettudó	Emberközpontú
Gondoskodó	Emberszerető	Áldozatkész

Egyéni jellemzők:

Szereti kijavítani a hibákat	Fantáziadús	Vállalkozó kedvű
Kiegyensúlyozott	Elszánt	Dinamikus
Higgadt	Széles látókörű	Vidám alaptermészetű
Nyugodt	Jó megjelenésű	Tud szembesülni magával
Sokoldalú	Eredeti	Elfogadja a kritikát
Lelkiismeretes	Jó az önismerete	Magabiztos
Rugalmas		

Külön is jelölje meg azokat a fogalmakat, amelyek fontosak vagy szükségesek lehetnek a megcélzott állása vagy a leendő munkaadója számára, és írja be a 4.1. sz. segédanyag (Személyes leltárom) 5. pontjával jelzett helyre.

ÉRDEKLŐDÉSI KÖRÖK

1. Szervezett munkafolyamatot kedvelő típus:

A szervezett munkafolyamatokat kedvelő emberek szeretik a rendszeres, rutin tevékenységeket, és szertik elkerülni a váratlan dolgokat. Képesek változtatás nélkül hosszú ideig folytatni ugyanazt a feladatot, képesek úgy dolgozni, hogy szigorúan betartják az adott munkamódot vagy a megállapított tempót a gép vagy más dolgozó függvényében. Jól túrik a változatosság hiányát, olyan tevékenységeket kedvelnek inkább, amelyek meghatározott sorrendben történnek és egyszerre csak egy dolgot csinálnak. Azokat a tevékenységeket részesítik előnyben, amelyek jól meg vannak szervezve, amelyek rutinszerűek és amelyekben konkrét dolgokkal kell foglalkozni.

A további sorokban olyan foglalkozásokat sorolunk fel, amelyeket szervezettnek tekinthetünk:

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

Társas típus (szociális):

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

A következő sorokban olyan szakmák vannak, amelyeket társasnak tartanak:

idegenvezető, riporter, vendéglátó-ipari foglalkozások,
kereskedelmi eladói pályák, lakossági szolgáltatások,
ügyintézői, ügynök, ...

3. A domináns típus:

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

A következő példák olyan pályákat sorolnak fel, amelyeket általában dominánsnak tekintenek:

vezetői beosztások (igazgató, osztályvezető stb.),
manager, üzletvezető, művezető, rovatvezető, főszerkesztő,
főrendező, iskolaigazgató, revizor, főszakács, főnövér,
egyenruhás pályák (katonatiszt, rendőr), ...

4. Kreatív típus:

A kreatív személyek szeretik az olyan tevékenységeket, amelyekben elméleti kérdésekkel lehet foglalkozni (pl. minőségi ítéleteket hozni, elképzeléseket és új megoldásokat kitalálni). Az önkifejezés nagyon fontos a kreatív személyek számára, és előnyben részesítik az olyan tevékenységeket, amelyek lehetővé teszik az egyéni hajlam érvényesítését, a személyiség önmegvalósítását és a személyes értékekhez való ragaszkodást. Szeretnek a saját elméletük szerint dolgozni, és nagyon tudatában vannak saját ízlésüknek és szempontjaiknak. Ők nem bánják, ha különböznek másoktól, és nem szívesen utánoznak másokat.

A következőkben olyan foglalkozásokat sorolunk fel, amelyeket kreatívnek tartanak:

formatervező, lakberendező, fodrász, fényképész, szobrász,
kerámiaformázó, divattervező, virágkötő, író, táncos, ...

5. Az alkalmazkodó típus:

Az alkalmazkodó típusú emberek olyan dolgokat kedvelnek, amelyeket mások döntései alapján csinálnak. Szeretnek a mások utasításai szerint cselekedni és olyan feladatokat végezni, amelyekben nem szükséges tervezni vagy határozatot hozni.

A következőkben olyan foglalkozásokat sorolunk fel, amelyeket alkalmazkodónak tartanak:

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

6. Emberközpontú típus (segítőkész):

A segítőkész személyek hasonló tulajdonságokkal rendelkeznek, mint a társas /szociális/ személyek, de úgy tűnik, hogy jobban belemélyednek mások problémáiba, így a segítségnyújtásba is. Ezek a személyek szeretnek emberekért dolgozni (mint pl. a társadalmi jólét, boldogulás megvalósítása).

A következőkben olyan foglalkozásokat sorolunk fel, amelyeket emberközpontúnak tartanak:

ápolónő, szociális gondozó, tanácsadó, tanár,
orvos, lelkész, óvónő, csecsemőgondozó, ...

7. Az objektív típus:

Az objektív személyek szeretik az olyan típusú problémamegoldást, amelyet racionálisan kell végrehajtani és az eredmények nyilvánvaló bizonyítékokra alapozódnak, illetve mérésekre és ellenőrzésekre. Olyan módszereket igényelnek, amelyek standardizált megfigyelési folyamatokat foglalnak magukban. A tudományos vagy technikai természetű tevékenységeket részesítik előnyben és azokat, amelyekben saját kezdeményezés alapján oldhatnak meg dolgokat. Gyakran érdeklődnek természeti jelenségek, és azok okai iránt.

A következőkben olyan foglalkozásokat sorolunk fel, amelyeket objektívnek tartanak:

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

8. Nem szociábilis:

A nem szociábilis személyek szeretnek magukban dolgozni, olyan tevékenységben, amelyekben az egyéni erőfeszítés, az ismeretek és az önmagunkra utalás dominál. Az olyan tevékenységeket kedvelik, amelyekben az élettelen tárgyakkal van dolguk (mint pl. gépek, folyamatok, eljárások, adatok).

A következőkben olyan foglalkozásokat sorolunk fel, amelyeket nem szociábilisnak tartanak:

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

9. Sokoldalú:

A sokoldalú személyek kedvelik az olyan helyzeteket, amelyek változatosak, lehetővé teszik, hogy a figyelem az egyik dologról a másikra terelődjek át és ne összpontosuljon hosszabb ideig ugyanarra a dologra. Keresik az olyan helyzeteket, amelyek alkalmat adnak új és váratlan eseményekkel való találkozásra. Képesek különböző dolgokat szem előtt tartani, és alkalmazkodnak a tevékenység menetében lévő változásokhoz. Könnyedén állnak át az előzőtől egészen különböző feladatra vagy kedélyállapotra. Általában szeretik, ha több dolog van folyamatban, és képesek helytállni folyamatos ellenőrzések közepette, gyakran konfliktushelyzetekben is.

A következőkben olyan foglalkozásokat sorolunk fel, amelyeket általában sokoldalúnak tartanak:

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

8.1.B sz. segédanyag

FOGLALKOZÁSI-ÉRDEKLŐDÉSI KÉRDŐÍV

Karikázza be mindegyik kérdőív mellett az „IGEN” vagy a „NEM” választ, aszerint, hogy melyik illik Önre!

1.	Szívesen folytatja-e a feladatot addig, amíg befejezi?	IGEN	NEM
2.	Kellemesen érzi magát új ismerősök társaságában, és szívesen köt új barátságokat?	IGEN	NEM
3.	Szeretne-e olyan állást, amelyben Ön irányítja, ellenőrzi és tervezi mások tevékenységét?	IGEN	NEM
4.	Szereti-e, ha a munkakörében szabad és független?	IGEN	NEM
5.	Általában pontosan követi az utasításokat?	IGEN	NEM
6.	Meg tud-e vitatni az emberekkel bonyolult témákat anélkül, hogy felkavarná érzelmeit?	IGEN	NEM
7.	Szeret-e sakkozni vagy más problémamegoldó játékot játszani?	IGEN	NEM
8.	Szeret-e dolgokat készíteni, megjavítani?	IGEN	NEM
9.	Szereti-e, ha sok olyan dolga van, ami meggondolkodtatja?	IGEN	NEM
10.	Úgy találja, hogy Ön szisztematikusabb és pontosabb, mint sok más ember?	IGEN	NEM
11.	Volt-e valaha dolga papírformaságokkal, adakozás-gyűjtéssel, vagy házról házra járva megoldott problémákat?	IGEN	NEM
12.	Örömmel vállalja-e fel a dolgokat és oldja meg őket?	IGEN	NEM
13.	Amikor elvállal egy tervet vagy feladatot, gyakran másoktól eltérő módon teszi ezt?	IGEN	NEM
14.	Szeretne-e olyan munkakört, amelyben mindig tudja, mit kívánnak Öntől?	IGEN	NEM
15.	Elvégez-e bármilyen önkéntes munkát olyan szervezetben, amely embereket segít?	IGEN	NEM
16.	Szereti-e az olyan tudományos témájú könyveket vagy TV műsorokat, mint például az asztrológia vagy biológia?	IGEN	NEM
17.	Gyakran marad szívesen otthon, hogy hobbijával foglalkozhasson?	IGEN	NEM
18.	Szeretne Ön egy olyan állást, amelyben nem tudhatja, mit hoz a holnap vagy a jövő hét?	IGEN	NEM
19.	Amikor munkatervet vagy egyéb feladatot végez el, gondosan lépésről lépésre haladva teszi?	IGEN	NEM
20.	Szereti-e befolyásolni az embereket azért, hogy megvegyenek valamit, vagy azért, hogy úgy lássák a dolgokat, ahogyan Ön látja?	IGEN	NEM
21.	Szereti-e irányítani az emberek tevékenységét?	IGEN	NEM
22.	Képes-e Ön tervezni, feltalálni, alkotni?	IGEN	NEM
23.	Szereti-e, ha leszögezett szabályok szerint dolgozik?	IGEN	NEM
24.	Szeret-e segíteni a barátainak problémái megoldásában?	IGEN	NEM

25.	Szeret-e mélyen beásni a dolgok közé, hogy a problémákat megoldja?	IGEN	NEM
26.	Szeret-e olyan munkatervben dolgozni, amelyeket maga készít?	IGEN	NEM
27.	Általában képes-e Ön arra, hogy hangoztassa mit tett Ön azért, hogy valami újat és egészen mást indítson el?	IGEN	NEM
28.	Szeret-e hosszú ideig ugyanazzal a dologgal foglalkozni?	IGEN	NEM
29.	Könnyű-e az Ön számára megegyezéseket vagy üzleti megbeszéléseket telefonon lebonyolítani?	IGEN	NEM
30.	Szeretne-e olyan állást, ahol döntésekért felelősséget vállalhat?	IGEN	NEM
31.	Jó képzelőereje van Önnek?	IGEN	NEM
32.	Szeret-e az előírt módszereknek megfelelően dolgozni?	IGEN	NEM
33.	Képes Ön segíteni olyan embereken, akiknek gondjaik vannak vagy elkeseredettek?	IGEN	NEM
34.	Szeret-e bizonyítékokat keresni a problémák megoldása folyamán?	IGEN	NEM
35.	Szereti-e az olyan hobbikat, amelyeket egyedül űzhet, (például modellépítés, kertészkedés, régi bútorok felújítása vagy fényképek előhívása)?	IGEN	NEM
36.	Szeret-e olyan munkát, amelyben minden nap új és különböző dolgokat csinálhat?	IGEN	NEM
37.	Szeret-e futószalagmunkát végezni?	IGEN	NEM
38.	Szeretne-e olyan állást, amelyben az emberek véleményét kell megtudakolnia a dolgokról vagy eseményekről?	IGEN	NEM
39.	Volt-e valaha klub vezetője, illetve valamilyen bizottság, csapat vagy szervezet elnöke?	IGEN	NEM
40.	Gondolja, hogy vannak zenei, művészi vagy színészi képességei?	IGEN	NEM
41.	Szeretne-e olyan állást, amelyben nem kell terveznie és döntenie?	IGEN	NEM
42.	Meghallgat-e másokat Ön?	IGEN	NEM
43.	Szeretne-e kutatási terveken dolgozni?	IGEN	NEM
44.	Örömmel dolgozik-e eszközökkel és gépekkel?	IGEN	NEM
45.	Képes-e Ön eleget tenni folyamatosan új és váratlan dolgoknak?	IGEN	NEM
46.	Szeretne-e olyan állást, amely többé-kevésbé automatikusan végezhető?	IGEN	NEM
47.	Képes-e Ön világosan megmagyarázni dolgokat másoknak?	IGEN	NEM
48.	Önt magabiztosnak és önállóan tartják?	IGEN	NEM
49.	Kedveli-e az olyan tanulmányokat vagy kurzusokat, amelyek a téma elméleti oldalát hangsúlyozzák?	IGEN	NEM
50.	Szeretne-e másokért cselekedni úgy, ahogyan ők azt elvárják?	IGEN	NEM
51.	Szeretne-e segédkezni az embereknek, amikor betegek vagy bajban vannak?	IGEN	NEM

52.	Jó képességei vannak a számtan és a tudományok terén?	IGEN	NEM
53.	Örömmel dolgozik-e olyan anyagokkal, mint például fa, kő, agyag, textília vagy fém?	IGEN	NEM
54.	Gyakran végez több dolgot egyszerre?	IGEN	NEM
55.	Szeretne-e olyan állást, amelyben egész nap gépeket kezelhet?	IGEN	NEM
56.	Szeretne-e egy klub vagy szervezet bizottságának tagja lenni?	IGEN	NEM
57.	Versenyképes Ön?	IGEN	NEM
58.	Szeretne-e olyan munkaterven dolgozni, amely új dolgok vagy eszmék felfedezését teszi lehetővé?	IGEN	NEM
59.	Tetszene-e Önnek egy olyan állás, amelyben a munkáját gyakran, szigorúan korlátozzák és ellenőrzik?	IGEN	NEM
60.	Szeretne-e olyan állást, amelyben a szociális fellendüléssel foglalkozik?	IGEN	NEM
61.	Szeretne-e kísérletezni különböző módszerekkel, hogy tökéletesítsen valamit vagy problémákat oldjon meg?	IGEN	NEM
62.	Örömmel végez-e olyan kézimunkát, mint makramé, szövés, kerámia vagy bórdíszmű-készítés?	IGEN	NEM
63.	Felelt-e valaha Ön olyan munkatervért vagy tevékenységért, amelyben sok különböző részletkérdéseknek kellett utánanéznie?	IGEN	NEM
64.	Szereti először befejezni az egyik dolgot, mielőtt a másikhoz hozzákezdene?	IGEN	NEM
65.	Általában tevékeny Ön szociális helyzetekben vagy munkában?	IGEN	NEM
66.	Felelt-e valaha Ön egy tevékenység megszervezéséért és valaminek a tervezéséért?	IGEN	NEM
67.	Untatják Önt a pontos, szisztematikus tevékenységek?	IGEN	NEM
68.	Képes-e Ön utasításokat követni anélkül, hogy kérdezősködné?	IGEN	NEM
69.	Szeretne-e olyan munkát, amely felekezeti szolgáltatásokat foglal magában?	IGEN	NEM
70.	Szeretne-e olyan állást, amelyben statisztikai számítások segítségével oldja meg a feladatokat?	IGEN	NEM
71.	Szereti-e a kétkezi munkát, mint amilyen például a vízvezeték-javítás, az autójavítás, a szövés vagy a tapétázás?	IGEN	NEM
72.	Tagja-e Ön egy vagy több csoportnak, illetve szervezetnek?	IGEN	NEM

73.	Szeretne-e olyan munkát, amelyben egyenletes tempóban dolgozik egész nap?	IGEN	NEM
74.	Szeretne-e olyan állást, amelyben egész nap emberekkel kell foglalkoznia?	IGEN	NEM
75.	Jobban szereti, ha ellenőr szerepe van egy csoportban, mintha csak egyszerű tagja a csoportnak?	IGEN	NEM
76.	Kreatív személynek tartja magát?	IGEN	NEM
77.	Képes Ön rendet tartani?	IGEN	NEM
78.	Volt-e valaha tanár hétvégi iskolában vagy tanácsadó egy táborban, esetleg más irányító embercsoportban?	IGEN	NEM
79.	Szereti-e az olyan tevékenységformákat, amelyek valamilyen módon lehetőséget adnak a vizsgálatra és mérésre?	IGEN	NEM
80.	Örvend Ön annak, ha a könyvekből vagy a TV műsorból rájön, hogyan készülnek vagy működnek a dolgok?	IGEN	NEM
81.	Általában kedveli, ha szokatlan helyekkel és körülményekkel kerül szembe?	IGEN	NEM
82.	Szeretné-e kezelni egy komputer adatbevitelét vagy szövegfeldolgozását?	IGEN	NEM
83.	Könnyűnek találja az emberekkel végzendő munkát és a velük való közreműködést?	IGEN	NEM
84.	Általában sikerül elérnie, hogy az emberek azt tegyék, amit Ön akar?	IGEN	NEM
85.	Szeret-e problémákat megoldani vagy terveket készíteni saját ötletei alapján?	IGEN	NEM
86.	Engedelmeskedő embernek tartják Önt?	IGEN	NEM
87.	Szívesen viseli gondját az embereknek?	IGEN	NEM
88.	Szeretne-e olyan munkakört, amelyben a határozathozatal komputerrel történik?	IGEN	NEM
89.	Jobban szeretne olyan állást, amelyben gépekkel vagy tárgyakkal dolgozik, mint egy olyat, amelyben emberekkel?	IGEN	NEM
90.	Szeretne-e olyan állást, amelyben Ön felel azért, hogy megszervezze saját tevékenységét úgy, ahogyan jónak látja?	IGEN	NEM

8.1.C segédanyag

FOGLALKOZÁSI-ÉRDEKLŐDÉSI VIZSGÁLAT ÖNPONTOZÁSI ÚTMUTATÓ

1. LÉPÉS:

A következő számsorban karikázza be az igenekkel megválaszolt kérdéseknek megfelelő számokat. Például, ha Ön igen válaszolt az 1., a 3., és a 4. kérdésekre, akkor karikázza be az 1., a 3. és a 4. számot az alábbi táblázatban.

Hagyja ki azokat a kérdéseket, amelyekre Nemmel felelt!

Bizonyosodjék meg arról, hogy végignézte a lapot!

$$1 + 10 + 19 + 28 + 37 + 46 + 55 + 64 + 73 + 82 = \dots\dots\dots(1)$$

$$2 + 11 + 20 + 29 + 38 + 47 + 56 + 65 + 74 + 83 = \dots\dots\dots(2)$$

$$3 + 12 + 21 + 30 + 39 + 48 + 57 + 66 + 75 + 84 = \dots\dots\dots(3)$$

$$4 + 13 + 22 + 31 + 40 + 49 + 58 + 67 + 76 + 85 = \dots\dots\dots(4)$$

$$5 + 14 + 23 + 32 + 41 + 50 + 59 + 68 + 77 + 86 = \dots\dots\dots(5)$$

$$6 + 15 + 24 + 33 + 42 + 51 + 60 + 69 + 78 + 87 = \dots\dots\dots(6)$$

$$7 + 16 + 25 + 34 + 43 + 52 + 61 + 70 + 79 + 88 = \dots\dots\dots(7)$$

$$8 + 17 + 26 + 35 + 44 + 53 + 62 + 71 + 80 + 89 = \dots\dots\dots(8)$$

$$9 + 18 + 27 + 36 + 45 + 54 + 63 + 72 + 81 + 90 = \dots\dots\dots(9)$$

2. LÉPÉS:

Most számolja össze, hány számot karikázott be mindegyik sorban, és írja az összeget a táblázat jobb kéz felőli részére a zárójeles számok mellé!

3. LÉPÉS:

Most figyelje azt a három sort, amelyben a legmagasabb pontszámot érte el. Ezek valószínűleg az Ön érdeklődési területét jelzik. A zárójelben lévő számok azt mutatják, melyik részt kell elolvasni az Érdeklődési körök leírásában.

Mondjuk például, hogy az Ön legmagasabb pontszáma a (81) és a (6) sorban található, így a (81) SZERVEZETT és a (6) EMBERKÖZPONTÚ (SEGÍTŐKÉSZ) részeket kell majd elolvasnia.

4. LÉPÉS:

A legmagasabb pontszámokat kapott érdeklődési területeket írja be a 4.1. sz. segédanyag (Személyes leltárom) 7. sz. pontjába.

9.1. sz. segédanyag

KEDVENC IDŐTÖLTÉS ÉS HOBBI

A felsorolásból válassza ki azokat a kedvenc időtöltéseket, hobbit, amelyekről úgy érzi, hogy jellemzőek Önre és húzza alá.

Sportesemények látogatása	Festés
Sportolás	Kerékpározás
Háztartási kisgépek javítása	Klubvezetés
Halászat	Számítógép-szerelés
Vadászat	Programok szervezése
Autószerelés	Gyermekfelügyelet
Kertészkedés	Néptánc
Rajzolás, festés	Folyóiratok olvasása
Zenélés, zeneszerzés	Motorkerékpározás
Kirándulás, táborozás	Sakkozás
Rádióamatőrkedés	Síelés
Kártyajátékok	Templomi munka
Bútorjavítás, felújítás	Baráti összejövetel
Ruhatervezés és -varrás	Szakkönyvek olvasása
Úszás	Számítógépes játékok
Régiségek gyűjtése	Zenekarban hangszeres játék
Asztalosság	Állatok nevelése
Modellezés	Internet
Bélyeggyűjtés	Filmnézés
Fotózás	Nyelvtanulás
Labdajátékok	Keresztretjvény-fejtés

Írja le, hogy még milyen kedvenc időtöltéssel illetve hobbi rendelkezik:

1.
2.
3.
4.

Válassza ki azokat a kedvenc időtöltéseket, hobbit, amelyeket az önéletrajzába is beírna, illetve elmondana a felvételi interjún, és írja be a 4.1. sz. segédanyag (Személyes leltárom) 8. pontjával jelzett helyre.

10.1. sz. segédanyag

KULCSKOMPETENCIÁK/KULCSKÉPESSÉGEK (SZAKMA FELETTI KÉPESSÉGEK)

A kulcskompetenciák/kulcsképessegek azt mutatják meg, hogy melyek azok a képessegek, amelyeket csaknem valamennyi munkafolyamatban hasznosítani, alkalmazni tud az álláskereső. A kulcsképessegek következő listája alapján gondolja át, milyen tapasztalatokat szerzett tanulmányai, munkavégzése, illetve szabadidős tevékenysége során. Jelölje meg azokat a kulcsképessegeket, amelyek hasznosítását már tapasztalta és a „TAPASZTALATOK” címszó alatt írja le, hogy milyen tevékenységek végzése során, illetve milyen helyzetekben gyakorolta, tapasztalta azokat. A keresett álláshoz kapcsolódó kulcsképessegeket beírhatja az önéletrajzába, bemutatkozó levelébe, illetve elmondhatja a személyes találkozók alkalmával.

KULCSKÉPESSÉGEK MEGNEVEZÉSE:	TAPASZTALATOK:
ÁLTALÁNOS MENTÁLIS KÉPESSÉGEK:	
Logikus gondolkodás	
Absztrakt gondolkodás	
Kombinációs készség	
Elemzőkészség	
Ítézőképesseg	
Tanulási képesseg	
KREATÍV KÉPESSÉGEK:	
Képzelőerő	
Alkotóképesseg/tervezés	
Improvizáció	
KOMMUNIKÁCIÓS KÉPESSÉG:	
Figyelem-összpontosító képesseg	
Világos kifejezőkészség	
Érvelési képesseg	
Mások megértésének képessege	

MUNKAVÉGZÉSI, MŰSZAKI KÉPESSÉGEK:	
Munkaszervezés	
Rendszerszemlélet	
Kezdeményezőkézség	
Gyakorlatias feladatértelmezés	
„CSELEKVŐKÉPESSÉGEK”:	
Állóképesség	
Célirányosság	
Pontosság	
Teljesítőkézség	
Megbízhatóság	
A MUNKAVÉGZÉS MINŐSÉGÉT BEFOLYÁSOLÓ KÉPESSÉGEK:	
Precizitás	
Áttekintőképesség	
Elővigyázatosság	
TÁRSAS (KÖZÖSSÉGI) KÉPESSÉGEK:	
Alkalmazkodóképesség	
Felelősségvállalás	
Kapcsolatteremtés	
Objektivitás önmagunkkal és másokkal szemben	
AZ ÖNÉRTÉKELÉSEL ÖSSZEFÜGGŐ KÉPESSÉGEK:	
Önfegyelem	
Önkritika	

Forrás: Simon Péter: Személyiségpszichológia ea.Indy.poliod.hu

Külön is jelölje meg azokat a fogalmakat, amelyek fontosak vagy szükségesek lehetnek megcélzott állása vagy leendő munkaadója számára, és írja be a 4.1. sz. segédanyag (Személyes leltárom) 4. pontjával jelzett helyre.

KULCSKOMPETENCIÁK/KULCSKÉPESSÉGEK (SZAKMA FELETTI KÉPESSÉGEK)

A kulcskompetenciák/kulcsképessegek azt mutatják meg, hogy melyek azok a képességek, amelyeket csaknem valamennyi munkafolyamatban hasznosítani, alkalmazni tud az álláskereső. A kulcsképessegek következő listája alapján gondolja át, milyen tapasztalatokat szerzett tanulmányai, munkavégzése, illetve szabadidős tevékenysége során. Jelölje meg azokat a kulcsképessegeket, amelyek hasznosítását már tapasztalta és a „TAPASZTALATOK” címszó alatt írja le, hogy milyen tevékenységek végzése során, illetve milyen helyzetekben gyakorolta, tapasztalta azokat. A keresett álláshoz kapcsolódó kulcsképessegeket beírhatja az önéletrajzába, bemutatkozó levelébe, illetve elmondhatja a személyes találkozók alkalmával.

KULCSKÉPESSÉGEK MEGNEVEZÉSE:	TAPASZTALATOK:
ÁLTALÁNOS MENTÁLIS KÉPESSÉGEK:	
Elemzés (helyzetek, adatok)	
Építés (szerkezetek, épületek)	
Szerkezetek összeszerelése	
Szervezés, koordinálás (események, tevékenységek)	
Edzői tevékenység (mások irányítása)	
Levelezés	
Számítás (matematikai feladatok, események)	
Tanácsadás	
Összeillesztés (információk, adatok)	
Alkotás (művészi alkotás, új elképzelések)	
Döntés (lehetőségek, erőforrások esetén)	
Tervezés (költségek, célok felállítása, munkaterv)	
Tervezés (termékek, rendszerek)	
Programozás	
Bemutatás (elképzelések, termékek)	

Ügyek előmozdítása	
Szerkesztés (újságok, műsorok, kiadványok)	
Adatkezelés (akták, kartonok stb.)	
Szerelés, javítás (járművek, gépek, bútorok)	
Elemzés (események, programok, folyamatok)	
Támogatás (adomány) gyűjtés egyénektől, szervezetektől	
Eladás (áru, elképzelés, „politika”)	
Csoportvezetés, tanítás	
Szolgáltatás (termékek, személyi)	
Panaszok „kezelése” (ügyfelek, fogyasztók)	
Rajzolás (képek, diagramok)	
Vizsgálódás, nyomozás, felderítés (ügyek, események, környezet, tárgyak)	
Beszédek tartása (előadás csoportoknak, TV-ben, rádióban stb.)	
Értelmezés, magyarázás (hírek, események, adatok, kutatások)	
Felügyelet (emberek, folyamatok)	
Interjúzás, beszélgetés	
Időbeosztás, az idő tervezése	
Hibakeresés	
Találkozás vevőkkel, emberekkel, fogyasztókkal, nyilvánossággal	
Ellenőrzés, követelés (emberek, munkafolyamatok)	
Eszközök használata	
Motiválás, ösztönzés	

Írás	
Megfigyelés (fizikai jelenségek, emberek, helyzetek)	
Működtetés (gépek, járművek, berendezések)	

Forrás: Székely Vince: Álláskereső technikák

Külön is jelölje meg azokat a fogalmakat, amelyek fontosak vagy szükségesek lehetnek meg-célzott állása vagy leendő munkaadója számára, és írja be a 4.1. sz. segédanyag (Személyes leltárom) 4. pontjával jelzett helyre.

ÁLLÁSINFORMÁCIÓS FORRÁSOK

NYÍLT ÁLLÁSINFORMÁCIÓS FORRÁSOK:

Hirdetések:

- újság
- TV, rádió
- Internet

Közvetítő irodák (nyílt ajánlatai):

- Munkaügyi Központok
- Karrier irodák
- Munkaerő-közvetítő irodák
(személyzeti tanácsadó cégek, fejvadász cégek)
- Ifjúsági információs központok

Önkormányzatok

Rendezvények (pl. állásbörze)

Szórólapok, falragaszok, hirdetőtáblák

REJTETT (ZÁRT) ÁLLÁSINFORMÁCIÓS FORRÁSOK:

Újsághír (nem álláshirdetés)

Ismerősök információi

Média hírei (nem hirdetések)

Cégek saját honlapján közölt hírek, információk

Szaknévsor/Telefonkönyv

Cégek közlöny/Címtárak

Kamarák tagsága (információ)

ALKALMAZÓI ÉS MUNKAVÁLLALÓI SZOKÁSOK

ALKALMAZÓI SZOKÁSOK:

- **belső munkaerőpiacról történő kiválasztás (átcsoportosítás, munkakörbővítés)**
- **régi dolgozók ismételt alkalmazása**
- **munkatársak ismerőseinek alkalmazása (referencia figyelembe vétele)**
- **informális úton: korábbi jelentkezők közül választanak a cég saját adatbázist gondoz helyi hirdetőtábla működtetésével stb.**
- **közvetítő irodák, fejtudász cégek útján**
- **Internetes keresés, Internetes hirdetés segítségével**
- **állami munkaügyi szervezet megkeresése**
- **újsághirdetés feladásával**

MUNKAVÁLLALÓI SZOKÁSOK (hagyományos álláskeresési szokások):

- **újsághirdetések olvasása**
- **Internetes keresés, jelentkezés**
- **munkaügyi kirendeltségek látogatása**
- **közvetítő irodák szolgáltatásainak igénybe vétele**
- **munkáltatók közvetlen megkeresése**
- **ismerősök, barátok, rokonok útján**
- **régi munkahely megkeresése**

ÖNÉLETRAJZ ALAPSZABÁLYAI

I. Önéletrajz elküldése:

Jelentkezési határidő pontos betartása

Jelentkezés módjának (pl. postán elküldve, titkárságra beadva) betartása

Pályázatban kért dokumentumok (pl. végzettséget igazoló okmányok) csatolása

A postázandó anyag mennyiségéhez igazodó nagyságú, tiszta boríték

Pontos címzés (hivatkozási szám, jelige)

Feladóként az önéletrajzban feltüntetett értesítési cím feltüntetése

Az önéletrajzot mindig kísérvéllel együtt postázza!

II. Az önéletrajz formai jegyei:

Szép kivitelű, célszerűen szerkesztett, tagolt

Hivatalos stílusú, rövidítéseket, mozaikszavakat nem tartalmaz

Helyesírási és mondatszerkesztési hibáktól mentes

Rövid, tömör, maximum két oldal (csak a lap egyik oldalára írjon)

Pontosan megfogalmazott

Ha külön nem kéri a kézzel írott változatot, szövegszerkesztővel írt (könnyen olvasható betűtípussal)

Amennyiben kéri, fényképes (scannelt fénykép) önéletrajzot küldjünk

Célszerű szembenéző, derűs, optimizmust sugárzó arcra készült fényképet csatolni

Minden oldal tetején (alján) feltüntetheti a nevét

III. Az önéletrajz tartalma:

Csak pozitív információkat tartalmaz

A benne leírtak igazak

Aktuális (a megpályázott állás tekintetében is)

A negatív tartalmú szavak használatát kerülni kell!

(nem, sajnos, soha, kicsit stb.)

Aktív, cselekvő igéket tartalmazzon

(beprogramoztam, kialakítottam, megnőveltem stb.)

Cselekvő igék használata ajánlott

Legyen érdeklődésfelkeltő!

Különböző célállásokra különböző önéletrajzokat írjon!

Aláírás javasolt

ÖNÉLETRAJZ TARTALMI ELEMEI

Személyes adatok:

Név:

Születési idő:

Állampolgárság:

Cím/levelezési cím:

Telefon:

E-mail cím:

Tanulmányok:

Munkatapasztalat/szakmai gyakorlat/képességek:

Személyiség jegyek/személyes tulajdonságok:

Hobbi:

Dátum:

aláírás

alternatív elemek:

család

megpályázott állás

szakmai/karrier cél

számítógépes ismeret

jogosítvány

referenciák

tudományos tevékenység, publikációk

szakdolgozat címe

az állás szempontjából fontos tantárgyak

szakmai sikerek (tanulmányi versenyek)

külföldi tanulmányok, szakmai út

nyelvtudás és annak szintje

szervezeti tagság, önkéntes munka

ÖNÉLETRAJZ TÍPUSOK

KRONOLÓGIKUS/KLASSZIKUS/IDŐRENDI ÖNÉLETRAJZ

IDŐRENDI SORRENDENBEN KÖZLI AZ INFORMÁCIÓKAT

- MIKOR, HOL, MILYEN – ISMERETEKET SZERZETT
– MUNKAKÖRBEN DOLGOZOTT
– MILYEN FELADATOKAT LÁTOTT EL AZ ÍRÓJA

JAVASOLT: töretlen pályafutás esetén

ELŐNYE:

- jól átlátható, könnyű elkészíteni, széles körben elterjedt

HÁTRÁNYA:

- azokat a területeket is bemutatja, amelyek nem tartoznak a keresett álláshoz
- feltárja a „kitérőket”, a munka nélkül töltött időt

FUNKCIONÁLIS/TELJESÍTMÉNY ÖNÉLETRAJZ

A KERESTT ÁLLÁSHOZ (EGYES SZAKTERÜLETEKHEZ) KAPCSOLÓDÓ VÉGZETTSÉGEKET, ISMERETEKET, KÉPESSÉGEKET STB. EMELI KI (Nem szerepeltet részletes adatokat.)

JAVASOLT: ha a legfontosabb alkalmassági területek hangsúlyozása a cél

ELŐNYE:

- a megpályázott állásra „fókuszál”
- elfedi a „kitérőket”, a munka nélkül töltött időt

HÁTRÁNYA:

- kevés adatot tartalmaz, előfordulhat, hogy a leendő munkaadó többet szeretne

KOMBINÁLT ÖNÉLETRAJZ

A KRONOLÓGIKUS ÖNÉLETRAJZ *FORMAI JEGYEI*

A FUNKCIONÁLIS ÖNÉLETRAJZ *RUGALMAS ELRENDEZÉSE*

ELŐNYE:

- könnyen igazítható különféle célállások megpályázásához
- elegendő konkrétumot tartalmaz még a konzervatív felfogású munkaadók számára is

HÁTRÁNYA:

- megírása körültekintést igényel

ÖNÉLETRAJZ

Személyes adatok:

Név: Álláskereső Mariann Éva
Szül. hely, idő: Debrecen, 1978. április 29.
Állandó lakcím: 4030 Debrecen, Vitéz u. 26.
E-mail cím: abc@freemail.hu
Elérhetőség: 06-60-666-1306

Végzettség:

2002–2007 Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum,
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar,
Mezőgazdasági szakigazgatási szervező mérnök

Szakedolgozat címe: Az Európai Unió Víz Keretirányelv hazai bevezetésével kapcsolatos feladatok

1994–1998 Dienes László Gimnázium, Debrecen
Érettségi

Képesítések:

2003–2004 Ügyintéző titkár (OKJ 52 3404 04)-Iskola 2000 Bt.
1999–2000 Mérlegképes könyvelő (OKJ 54 3436 03))-Saldó Kft.
1998–1999 Számviteli ügyintéző (OKJ 52 3432 02)-Bethlen Gábor Közgazdasági és Postaforgalmi Szakközépiskola

Munkahelyek:

2001–2002 adminisztrátor – DMJV Fogyatékos Gyermek Otthona és Nappali Intézménynél
(*Feladatok:* Gyermekotthon lakói részére költőpénz és letéti számlák nyilvántartása, gondnokoknak havonta pénzügyi elszámolás készítése, értesítések és egyéb levelek megírása)

2000–2001 adminisztrátor-kézi raktáros – Agrárgépszolg. Kft.-nél
(*Feladatok:* bizonylatok nyilvántartása, havi számlák megírása, menetlevelek rendszerezése, raktárak felügyelete)

Nyelvtudás:

- Német alapszintű (Államilag elismert „C” típusú alapfokú nyelvvizsga)
- Angol-alapszintű
- Orosz-alapszintű

Egyéb ismeretek:

- Felhasználói szintű számítógépes ismeretek (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint)
- B kategóriás jogosítvány

Személyes jellemzők:

- Megbízhatóság
- Pontosság
- Kitartás
- Segítőkészség
- Problémamegoldó képesség

Debrecen, 2007. június 27.

.....
Álláskereső Mariann Éva

ÖNÉLETRAJZ

Dezső Zsolt Dezső

Személyi adatok:

Születési hely, dátum: Debrecen, 1980. október 12.
Lakcím: 4030, Debrecen, Nagybotos utca 326. szám.
Mobil: 06-70-777-7770
E-mail cím: dezso@freemail.hu
Családi állapot: házas

Iskolai tanulmányok:

1999–2005 Debreceni Egyetem Agrártudományi Centrum,
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar, Gazdasági agrármérnök szak.
Banküzemeltetési tanulmányok, Kereskedelem-Marketing, vállalkozásszervező szakirány,
Mérlegképes könyvelői képesítés
2004–2005 Svédországi Galway-Mayo Institute of Technology (GMIT) egyetemen végzett
marketing tanulmányok
1995–1999 1995-1999 Beregszászi Pál Szakközépiskola, Informatikus szak

Tapasztalatok:

2005–2007 Svédországi munkavállalás.(18 hónap)
2003 szept. Európai Unió tanulmányút /Ausztria, Németország, Belgium, Hollandia/
2001–2002 Amerikai farmgyakorlat USA, Maine államban (1 hónap)
2001 Számítógépes operátor a Kenézy Gyula Megyei Kórházban
2000 Számítógépes operátor és rendszerüzemeltető a Hajdú-Bihar Megyei Kórházban
(Bethlen utca)

Jogosítvány:

- B, A1 kategóriás vezetői engedély (1998)

Tanfolyam:

- Svédországban a GMIT egyetemen végzett ECDL számítógép kezelő tanfolyam (Windows, Word, Excel, PowerPoint, Internet, SPSS, FrameMaker, Oracle, PDF)

Nyelvtudás:

- Angol felsőfok (angol anyanyelvi területen szerzett 2,5 éves tapasztalat)
- Német alapfok

Érdeklődési kör:

- Nyelvtanulás
- Sport
- Kihívások (100km-es teljesítménytúra, Balaton átúszás)
- Utazás
- Számítástechnika

.....
Dezső Zsolt Dezső

Debrecen, 2007. június. 27.

ÖNÉLETRAJZ

Név: **Gábor Gabriella**
Születési hely, idő: **Debrecen, 1984. 10. 23.**
Cím: **4032 Debrecen, Gábor Gábor u. 3. 10/84.**
Telefon: **06-70707-7707**
E-mail cím: **gabor@freemail.hu**

Iskolai végzettség

2003-2007: Kölcsey Ferenc Református Tanítóképző Főiskola
informatikus könyvtáros-tanító
1999–2003: Dienes László Gimnázium
érettségi

Képességek

Kooperációs és kommunikációs képesség, jó csapatjátékos
Ügyintézés, problémamegoldás
PC rendszerek használata, prezentációkészítés, szövegszerkesztés, táblázatkezelés
Szolgáltatásközpontú viselkedés, segítőkészség

Nyelvtudás: angol – középfok folyamatban

Egyéb végzettségek: B kat. jogosítvány
Projekttervezés-pályázatírás alapjai

Számítógépes ismeretek

Word, Excel, PowerPoint, Szirén, Internet Explorer, Mozilla Firefox, Open Office, Scala, Nvu, Comenius Logo, Linux, Adobe Photoshop stb.

Hobbi, érdeklődési kör: olvasás, zenélés, színház, művészetek, természet

Személyes tulajdonságok: megbízható, pontos, intuitív, empatikus, lelkiismeretes

Debrecen, 2007. 07. 05.

.....
Gábor Gabriella

ÖNÉLETRAJZ

SZEMÉLYES ADATOK:

NÉV: Varga Vera
SZÜLETÉSI IDŐ: 1983. 06. 16.
LAKCÍM: 4032 Debrecen, Monostorerdő út. 66.
TELEFONSZÁM: 06/30-222-3333
E-MAIL: vargavere@freemail.hu

ISKOLÁIM:

2001–1998: Arany János Gimnázium, Közgazdasági és Egészségügyi Szakközépiskola
- Közgazdasági tagozat, számvitel szak
1998–1990: Toldi Miklós Általános Iskola, Berettyóújfalu
- Ének-zene tagozat

MUNKATAPASZTALATAIM:

Ügyintéző: – gépírás
– hivatalos levelek szerkesztése
– cigány kisebbségi önkormányzati ülések jegyzőkönyv vezetése
– postázás
– iktatás
– kapcsolattartás ügyfelekkel személyesen és telefonon
– programok szervezése

Eladó: – vevők kiszolgálása
– árubemutatók tartása
– pénztárosi feladatok
– árurendelés

MUNKAHELYEIM:

–Kaba Város Polgármesteri Hivatal (Jegyzői Titkárság)
–Magyar Honvédség, Kossuth Lajos Laktanya, Debrecen
–Sarolta Cukrászda, Debrecen

KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK:

Rendelkezem számítógépes ismeretekkel (táblázatkezelés – Excel, szövegszerkesztés – Word, adatfelvitel, táblázat- és grafikonkészítés).
Jó kommunikációs készség, megbízhatóság, pontosság, precizitás, kitartás jellemző. Önálló munkavégzésre alkalmas vagyok, a fizikai terhelést jól bírom. Könnyen teremtek kapcsolatot, lelkes, munkára igényes vagyok. Tudásomat folyamatosan fejlesztem.

ÖNÉLETRAJZ

SZEMÉLYES ADATOK:

NÉV: Varga Vera
SZÜLETÉSI IDŐ: 1983. 06. 16.
LAKCÍM: 4032 Debrecen, Monostorerdő út. 66.
TELEFONSZÁM: 06/30-222-3333
E-MAIL: vargavere@freemail.hu

ISKOLÁIM:

2001–1998: Arany János Gimnázium, Közgazdasági és Egészségügyi Szakközépiskola
- Közgazdasági tagozat, számvitel szak
1998–1990: Toldi Miklós Általános Iskola, Berettyóújfalu
- Ének-zene tagozat

MUNKATAPASZTALATAIM:

2007–2005: Sarolta Cukrászda, Debrecen
Munkakör: VIP-eladó: – áruismeret
– pénztárkezelési ismeretek
– vendégek kiszolgálása

2005–2004: Kőszikla 35, Debrecen
Munkakör: Pultos – felelősségvállalás
– hatékony beszédmód
– konfliktuskezelés

2003: Üvegpult Söröző, Debrecen
Munkakör: Pultos

2002: Kaba Város Polgármesteri Hivatal
Munkakör:
Jegyzői titkársági ügyintéző
Cigány Kisebbségi Önkormányzat ügyintézője
– gépírás
– hivatalos levelek szerkesztése
– programok szervezése
– kapcsolattartás ügyfelekkel személyesen és telefonon

2001: Magyar Honvédség, Kossuth Lajos Laktanya, Debrecen
Munkakör: Lövész – fegyverismeret
– önállóság és teljesítőképeség

KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK:

Rendelkezem számítógépes ismeretekkel (táblázatkezelés – Excel, szövegszerkesztés – Word, adatfelvitel, táblázat- és grafikonkészítés).

Jó kommunikációs készség, megbízhatóság, pontosság, precizitás, kitartás jellemző. Önálló munkavégzésre alkalmas vagyok, a fizikai terhelést jól bírom. Könnyen teremtek kapcsolatot, lelkes, munkára igényes vagyok. Tudásomat folyamatosan fejlesztem.

ÖNÉLETRAJZ

Név: Balambér Ivette
Cím: 4028 Debrecen Balambéri út 103. 4. em.20. aj.
Telefonszám: 06-20-314-3748
E-mail: balamber50@freemail.hu

Iskolai végzettségek:

1999–2002 .Érettségi Irinyi János Élelmiszeripari Szakközépiskola és Gimnázium
1991–1995 Élelmiszertartósító Irinyi János Élelmiszeripari Szakközépiskola és Gimnázium

Tanfolyamok:

Pénzügyi-számviteli ügyintéző Perfekt Zrt. folyamatban
1997 Pénztárgépkezelő Régió Oktatási Központ
1997 Abc-eladó Régió Oktatási Központ

Szakmai tapasztalatok:

- pénzügyi-finanszírozási ismeretek
- vállalkozás ismeretek
- számviteli ismeretek
- gépi könyvelés
- kapcsolattartás vevőkkel, szállítókkal
- számlázás
- pénztárosi feladatok
- leltárkészítés
- laborasszisztens

Munkahelyek:

2003–2007: Édesség Nagyker
Pénztárosi feladatok, adminisztratív munkakörben
1999–2003: Interfruct Rt.
Pénztárosi munkakörben
1997–1999: Som Fermin Bt.
Pénztárosi feladatok, adminisztratív munkakörben
1995–1997: Deko-Apple:
Minőség Ellenőri munkakörben

ÖNÉLETRAJZ

REKTOR R E L L A

Személyes adatok:

Név: Rektor Rella

Születési dátum: 1980. 01. 17.

Cím: 4034, Hajdúsámson, Sámsoni u. 66.

Tel.: 06-20-2020-11-22

E-mail: rektorka@freemail.hu

Családi állapot: hajadon

Végzettségeim:

2006–2007

Inform-Team Akkreditált Felnőttképző Iskola

 **3D-s Computer animációs filmkészítő**

2002

Debreceni Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ

 **Számítástechnikai Szoftverüzemeltető**

 **Internet Manager**

1997–2001

Könnyűipari Szakközépiskola és Szakmunkásképző Intézet

Debrecen

 **Francia Női Szabó**

 **Szakközépiskolai Érettségi**

 **Ruhaipari Technikum**

Szoftver ismeretek:

Adobe® Photoshop, Adobe® Illustrator, Adobe® After Effects, Adobe® Premiere, Flash® Professional, Light Wave, Corel DRAW®, Microsoft Office

Munkahelyek:

2003-2006

Vállalat neve: Kincseshegyi Kórház

Munkavégzés helye: Központi műtő, Baleseti Sebészet, Neurológia

Munkakör: Orvosírnok

Feladataim: Az osztály dolgozóira és a betegekre vonatkozó dokumentációk elkészítése, vezetése. /Osztálynapló vezetése, betegfelvétel, zárójelentés írása, havi statisztika készítése, havi jelenléti ív zárása, műtéti jegyzőkönyv készítése, műtéti beavatkozások rögzítése. Használt szoftverek: Clinicom, MS Word, Excel/

Alapítványi munka:

2003-ban a debreceni (alapítványi) **Szórakoztató Rádió** reggeli műsorát vezettem.

Fő feladatok: hírszerzés, hírszerkesztés, műsorvezetés.

Érdeklődési kör:

Számítástechnika, 3D modellezés, grafikai munkák, animációk készítése.

Debrecen, 2007-07-04.

ÖNÉLETRAJZ

SZEMÉLYES ADATAIM:

Nevem: Pályakezdő Rita
Születési adataim: Budapest, 1987. 02. 26.
Lakcímem: 4002 Debrecen, Tárkony út 5.
Telefonszámom: 52/411-411
E-mail címem: ritapalyakezdo@freemai.hu

KÉPZETTSÉGI ADATAIM:

Érettségi Rózsa Sándor Gimnázium Debrecen (2006.)

NYELVISMERETEM:

Angol középfokú „C” típusú nyelvvizsga

SZAKMAI TAPASZTALATAIM:

Gyermekfelügyelő diákéveim alatt és szükség szerint jelenleg is ismerős családok megbízásából gyermekeikre vigyázok szabadidős programjaik alatt

SZEMÉLYES JELLEMZŐIM:

Kapcsolataimban együttműködő, könnyen alkalmazkodó, segítőkész
Feladatmegoldásokban lelkiismeretes, minőségre törekvő, alapos
Személyiségemben kihívásokat kedvelő, nyitott az új feladatokra

CÉLJAIM:

Olyan munkahelyen szeretnék elhelyezkedni, ahol angol nyelvtudásomat hasznosíthatom, szakmájukhoz értő munkatársak mellett önálló munkát is végezhetek.

ÖNÉLETRAJZ

Személyes adataim:

Nevem: Virág Emese
Születési dátumom: 1980. augusztus 20.
Címem: 4024 Debrecen, Virág u. 101.
Telefonszámom: 06-52/ 505-505, 06-30/206-2061

Megpályázott állás: virágbolti eladó

Iskolai végzettségem: 1994. Bányai Júlia Általános Iskola
8 általános

Tanfolyami végzettségem: 2002. Virágkötő tanfolyam

Képességeim:

Hobbim a virágok gondozása, a virágkötés, szeretnék virágbolti eladóként elhelyezkedni. Jó kezűgyességgel rendelkezem, a virágkötő tanfolyamon tanult ismereteket a gyakorlatban is tudom alkalmazni.

Munkámra igényes vagyok, gyorsan dolgozom, a vevőket udvariasan szolgálom ki.

Hobbi:

Szabadidőmben kertészkedek, kaktuszokat gyűjtök.

Tagja vagyok a Virágeső kórusnak.

Debrecen, 2007. augusztus 01.

.....
Virág Emese

ÖNÉLETRAJZ

DOLGOZÓ ERIK

4024 Debrecen, Roller u.88.

06-30/333-3333

dolgozoerik@freemail.hu

KERESETT ÁLLÁS: **BETANÍTOTT MUNKA**
ISKOLAI VÉGZETSÉG: **8 általános**
JOGOSÍTVÁNY: **„B” kategóriás**

MUNKATAPASZTALATOK:

SZERELŐIPARI BT.: 2004–2007.

BEOSZTÁS: gépkocsivezető, betanított lakatos
FELADATOK: anyagok szállítása személyautóval
lakatos és hegesztési munkák végzése

ÉPÍTETŐ RT.:1997-2004.

BEOSZTÁS: betanított kőműves
FELADATOK: építőipari munkák végzése

SZEMÉLYES TULAJDONSÁGOK, KÉPESSÉGEK:

jó állóképesség
gyors tanulás
precíz munkavégzés
kreativitás

SZEMÉLYES ADATOK:

Életkor: 30 év
Családi állapot: rendezett
Egészség: kiváló

12.4. sz. Flip-chart



Europass Önéletrajz

Személyi adatok

	Fénykép helye (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Vezetéknév / Utónév(ek)	Utónév Vezetéknév (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Cím(ek)	Házszám, utca, irányítószám, város (község), ország (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Telefonszám(ok)	(Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.) Mobil: (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Fax(ok)	(Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
E-mail(ek)	(Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Állampolgárság	(Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Születési dátum	(Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Neme	(Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Betölteni kívánt munkakör / foglalkozási terület

(Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Szakmai tapasztalat

Időtartam	Külön tüntessen fel minden – a pályázat szempontjából fontos – betöltött állást, a legutóbbtól kezdve és visszafelé haladva. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Foglalkozás / beosztás	
Főbb tevékenységek és feladatkörök	
A munkáltató neve és címe	
Tevékenység típusa, ágazat	

Tanulmányok

Időtartam	Külön tüntesse fel – a pályázat szempontjából fontos – tanulmányait, a legutóbbtól kezdve és visszafelé haladva. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)
Végzettség / képesítés	
Főbb tárgyak / gyakorlati képzés	
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa	
Országos / nemzetközi besorolás	(Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Egyéni készségek és kompetenciák

Anyanyelv(ek) **Nevezze meg anyanyelvét (ha több van, mindet sorolja fel, ld.: kitöltési útmutató.)**

Egyéb nyelv(ek)

Önértékelés

Európai szint (*)

Nyelv

Nyelv

Szövegértés		Beszéd		Írás
Hallás utáni értés	Olvasás	Társalgás	Folyamatos beszéd	

(*) Közös Európai Referenciakeret (KER) szintjei

Társas készségek és kompetenciák Ismertesse ezeket a kompetenciákat és jelezze, hol sajátította el őket. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Szervezési készségek és kompetenciák Ismertesse ezeket a kompetenciákat és jelezze, hol sajátította el őket. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Műszaki készségek és kompetenciák Ismertesse ezeket a kompetenciákat és jelezze, hol sajátította el őket. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Számítógép-felhasználói készségek és kompetenciák Ismertesse ezeket a kompetenciákat és jelezze, hol sajátította el őket. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Művészi készségek és kompetenciák Ismertesse ezeket a kompetenciákat és jelezze, hol sajátította el őket. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Egyéb készségek és kompetenciák Ismertesse ezeket a kompetenciákat és jelezze, hol sajátította el őket. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Járművezetői engedély(ek) Itt tüntesse fel, rendelkezik-e járművezetői engedéllyel, és ha igen, nevezze meg a kategóriáját. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Kiegészítő információk Itt tüntesse fel az egyéb fontos információkat, pl. kontaktszemélyek, referenciák stb. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

Mellékletek Sorolja fel a csatolt mellékleteket. (Törölje a rovatot, ha nem szükséges, ld.: kitöltési útmutató.)

KÍSÉRŐ/MOTIVÁCIÓS/„KOPOGTATÓ” LEVÉL ALAPSZABÁLYAI

- **minden pályázathoz készüljön új**
- **legyen érdeklődést felkeltő**
- **nézzen úgy ki, mint egy hivatalos, üzleti levél**
- **pontos címmel ellátott, lehetőleg névre szóló**
- **rövid, tömör, jól tagolt, maximum számítógéppel írt egy oldal**
- **konkrétumokat tartalmazzon dinamikus előadásmódban, logikusan**
- **külső tekintetében érdemes az önéletrajzhoz igazítani, de kerek mondatokat használjon, legyen kissé személyesebb hangvételű**
- **tűnjön ki belőle, hogy ismeri a céget
(tudása, képességei feleljenek meg a cég profiljának)**
- **legyen dátummal és aláírással (címmel, telefonszámmal) ellátott**

KÍSÉRŐ/MOTIVÁCIÓS/„KOPOGTATÓ” LEVÉL FORMAI ÉS TARTALMI JEGYEI

Cég neve
Cég címe

Címzett neve
Címzett pozíciója

Tárgy: A megpályázni kívánt állás/pozíció (referencia szám/jelige)

Tisztelt Hölgyem/Uram! (Lehetőleg szólítsuk nevén a címzettet.)

Első bekezdés:

miért, milyen munkakörre küldjük a pályázatunkat
hirdetésre/pályázatra jelentkezünk
(jelöljük meg a hivatkozási/referenciaszámot)
előzetes telefonbeszélgetés, személyes találkozás „eredményeként”
úgy véljük, hogy képességeinket, tudásunkat hasznosíthatjuk a cégnél
(„kopogtató” technika)

Második bekezdés:

Alkalmasságunk
Motivációnk (a motivációs és a „kopogtató” levélben részletezve)
Cégismeretünk
Miért pont erre a cégre esett a választásunk.
Miért tarjuk magunkat alkalmasnak (végzettség, gyakorlat...)
Mivel járulhatunk hozzá a cég fejlődéséhez.
(Elvárt jövedelem!)
(Referencia)

Harmadik bekezdés:

Találkozó kérése
További kapcsolatfelvétel jelzése

Dátum (mindig aktuális legyen)

Tisztelettel/Üdvözlettel

Név
Cím
Telefon

Mellékletek:

Végzettséget, képzettséget igazoló dokumentumok
Referencialevél
Erkölcsei bizonyítvány

KÍSÉRŐLEVÉL-MINTA

Kovács Kázmér
4034 Debrecen, Komoróci u. 5.
Telefon: 06-30/555-5555

Mag András
Igazgató részére!

Kemence Rt.
4034 Debrecen,
Veres u. 5.

Tárgy: pályázat

Tisztelt Mag András Igazgató Úr!

Aújságszámában Önök által
meghirdetettállásra jelentkezem. Kérem,
hogy a mellékelt önéletrajzomat tekintsék át és értékeljék
.....iskolai végzettségem és gyakorlati
tapasztala-
tom.....felkészíte
nek az adott területen való munkára.
Környezetemben.....egyénnek tartanak.
Úgy vélem, ezen tulajdonságok hasznosak lehetnek az Önök cége számára.

Bízom abban, hogy bemutatkozásom felkeltette az érdeklődését, és a jövőben egy személyes
találkozáson is bemutatkozhatok.

Debrecen, 2007. 08. 09.

Bízva pályázatom pozitív elbírálásában, tisztelettel:

.....
Kovács Kázmér

KÍSÉRŐLEVÉL-MINTA

Kiss György
Igazgató részére

Tetőtér Rt.
4030 Debrecen,
Veress u. 5.

Tárgy: kísérőlevél

Tisztelt Kiss György Igazgató Úr!

A Hajdú-Bihari napló 2007. augusztus 11-i számában olvastam, hogy **gyakorlattal rendelkező ács** szakmunkásokat keresnek változó munkahelyre.

Mint ahogyan azt a mellékelt önéletrajzomban is leírom, ácsként többéves szakmai gyakorlattal rendelkezem, dolgoztam csoportvezetőként is.

Munkámat pontosan, gyorsan végzem, jól alkalmazkodom a változó munkakörülményekhez. Ismerem az Önök cégét, tudom, hogy minőségi munkájukkal a megrendelők elégedettek. Tudásomat, szakmai tapasztalatomat ezért szívesen hasznosítanám a Tetőtér Rt.-nél.

Szeretnék személyesen is bemutatkozni, kérem értesítsen az Önnek megfelelő időpontról.

Debrecen, 2007. augusztus 12.

Tisztelettel:

.....
Kovács Géza

4024 Debrecen, Kelemen u. 25.
Telefon: 06-30/225-2255

KÍSÉRŐLEVÉL-MINTA

Kiss Vince
4031 Debrecen, Kiss út. 5.
Telefon: 06-30/255-2555
E-mail: kissvince@freemail.hu

Tárgy: pályázat

Nagy Béla
Igazgató részére

Finompehely Rt.
1111 Budapest,
Veress u. 5.

Tisztelt Nagy Béla Igazgató Úr!

Legutóbbi (2007. augusztus 2-ai) telefonbeszélgetésünkre hivatkozva ezúton küldöm önéletrajzom egy példányát, valamint az ajánlóleveleket, amelyekből további információkat tudhat meg rólam.

Mint ahogy arra beszélgetésünk során utaltam, több éves tapasztalattal rendelkezem a
.....
..... területén, amit az Önök cége is hasznosítani tudna.

Szeretném Önnel személyesen megbeszélni a jelenlegi vagy jövőbeli álláslehetőségeket, ezért pár napon belül telefonon is megkeresem, hogy egy Önnek is alkalmas időpontot tudjunk megbeszélni.

Budapest, 2007. augusztus 22.

Köszönettel és tisztelettel:

.....
Kiss Vince

MŰKÖDÉSI BIZONYÍTYÁNY/ REFERENCIALEVEL

MIKOR ADHATÓ:

- MUNKAVÁLLALÓ KÉRÉSÉRE**
- A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSEKOR VAGY MEGSZÚNÉSÉT KÖVETŐEN EGY ÉVEN BELÜL**

KI ADHATJA:

- A MUNKÁLTATÓ ÁLLÍTHATJA KI**

TARTALMA (ELSŐSORBAN A MUNKAVÉGZÉST „ÉRTÉKELF”):

- A KÉRŐ NEVE, SZEMÉLYI ADATAI**
- MIKORTÓL MEDDIG DOLGOZOTT AZ ADOTT MUNKÁLTATÓNÁL**
- MI VOLT A BEOSZTÁSA, MUNKAKÖRE (HA TÖBB, AKKOR FELSOROLVA)**
- EGY ÉRTÉKELÉS ARRA VONATKOZÓAN, HOGY A LEVÉL ALÁÍRÓJA (EGYKORI FELETTESE) HOGYAN ÉRTÉKELI A REFERENCIALEVELET KÉRŐ TELJESÍTMÉNYÉT, MUNKÁJÁT**
- MIÉRT SZÜNT MEG A MUNKAKAPCSOLATUK**
- A REFERENCIÁT ADÓ SZEMÉLY NEVE, BEOSZTÁSA, ELÉRHETŐSÉGE**

AJÁNLÓLEVÉL/ REFERENCIALEVÉL

MIKOR ADHATÓ:

- MUNKAVÁLLALÓ KÉRÉSÉRE**
- NINCS IDŐKORLÁT**

KI ADHATJA:

- KORÁBBI MUNKAHELYI VEZETŐ**
- TANÁR, GYAKORLATVEZETŐ, MENTOR**

TARTALMA (ELSŐSORBAN AZ ÁLLÁSKERESŐ SZEMÉLYISÉGÉT MUTATJA BE):

- A KÉRŐ NEVE, SZEMÉLYI ADATAI**
- MIKORTÓL MEDDIG ÉS MILYEN KAPCSOLATBAN ÁLLT AZ AJÁNLATADÓ SZEMÉLY AZ AJÁNLATOT KÉRŐVEL (PL. OSZTÁLYVEZETŐJE/GYAKORLATVEZETŐJE VOLT)**
- AZ ÁLLÁSKERESŐ MILYEN FELADATOKAT LÁTOTT EL, MIÉRT VOLT FELELŐS**
- KOMPETENCIÁI, ERŐSSÉGEI**
- EGY ÉRTÉKELÉS ARRA VONATKOZÓAN, HOGY AZ AJÁNLÓLEVÉL ÍRÓJA HOGYAN ÉRTÉKELI AZ ÁLLÁSKERESŐ EGYKORI TELJESÍTMÉNYÉT, MUNKÁHOZ, MUNKA-TÁRSAIHOZ FÜZŐDŐ VISZONYÁT**
- MIÉRT SZÜNT MEG A MUNKAVISZONY**
- A REFERENCIÁT ADÓ SZEMÉLY NEVE, BEOSZTÁSA, ELÉRHETŐSÉGE**

MEGFELELŐ HIRDETÉS

- **RÖVID, TÖMÖR, LÉNYEGRETÖRŐ**
- **FELHÍVÓ JELLEGŰ, LEKÖTI AZ OLVASÓ FIGYELMÉT**
- **PONTOSAN MEGNEVEZI A KERESETT ÁLLÁST**
- **KIEMELI A HIRDETŐ ISMERETEIT, ELŐNYÖS TULAJDONSÁGAIT**
- **MEGFELELŐ LAPBAN JELENIK MEG**

ÁLLÁSKERESÉS/INFORMÁLÓDÁS A NETEN

ELŐNYÖK:

- **nincs korlátozva a hirdetés/információnyújtás terjedelme**
- **széleskörű tájékozódásra ad lehetőséget (pl. cégekről, munkakörökről)**
- **gyors, lehetőséget ad az azonnali visszajelzésre**
- **napi 24 órában rendelkezésre áll**
- **lehetőség bekerülni a cégek adatbankjába**
- **kapcsolatfelvételi lehetőség ismerősökkel**

HÁTRÁNYOK:

- **frissítés**
- **forrás (más cégek honlapjáról átvett információk)**
- **bizonytalan visszajelzés**
- **„elkényelmesíti” az álláskeresőket**

CSALÁD, BARÁT, ISMERŐS

ROKONOK

FÉRJ/FELESÉG

BARÁT/BARÁTNŐ

ROKONAI

APA

ANYA

FIVÉREK

NŐVÉREK

NAGYBÁCSIK

NAGYNÉNIK

.

.

.

.

MUNKATÁRSAK/ÜGYFELEK

OSZTÁLYTÁRSAK/TANFOLYAMI TÁRSAK

VENDÉGSÉGBEN VOLTAM/

VENDÉGSÉGBEN VOLT NÁLUNK

SZOMSZÉD/KERTSZOMSZÉD

KLUBTÁRS/SPORTTÁRS

TELEFONÁLÁS ISMERŐSNEK (információt kérő telefon)

ÜDVÖZLÉS („időkérés”)/CSEVEGÉS

TELEFONÁLÁS CÉLJA:
segítségkérés, mert állást keres

AMIBEN AZ ISMERŐS SEGÍTHET:

értésülhet megüresedett álláshelyekről a saját
vagy ismerősei munkahelyén

ajánlólevelet írhat/beajánlhatja

beszélhet felettesével/találkozót kérhet

cégeket javasolhat, ahol állást kereshet

-
-
-
-

**TAPASZTALATOK/SZAKÉRTELEM,
AMELYEKET AZ ÚJ MUNKAHELYEN HASZNOSÍTHAT**

MEGÁLLAPODÁS A VISSZAHÍVÁSRÓL

A TELEFONÁLÁS ELŐNYEI

- **gyors**
- **rugalmas**
- **azonnali visszajelzést kapunk**
- **lehetőség a bemutatkozásra**
- **lehetőség személyes találkozó kérésére**

HIRDETŐVEL FOLYTATOTT TELEFONBESZÉLGETÉS (Jelentkezés újsághirdetésre)

mutakozzon be annak, aki felveszi a telefont

**kérdezze meg az
igazgató (vezető) nevét,
kérje, hogy kapcsolják**

**szólítsa nevén az igazgatót
mutakozzon be
hivatkozzon a hirdetésre
(újság neve, dátuma, munkakör)**

**mutassa be képzettségét, képességét
kérjen találkozót**

IGEN
nap, óra, helyszín

NEM
**kérdezzen rá más állásokra,
kérjen lehetőséget egy újabb
telefonálásra**

„KOPOGTATÓ” TELEFON
(Potenciális munkaadóval folytatott telefonbeszélgetés)

mutatkozzon be annak, aki felveszi a telefont

**kérdezze meg az
igazgató (vezető) nevét,
kérje, hogy kapcsolják**

**szólítsa nevén az igazgatót
mutatkozzon be**

**mutassa be képzettségét, képességét
kérjen lehetőséget arra, hogy személyesen is bemu-
takozhasson**

IGEN
nap, óra, helyszín

NEM
**kérdezze meg, hogy
eljuttathatja-e az önéletrajzát
személyesen (esetleg levélben)**

**kérjen információt/lehetőséget
egy újabb telefonálásra**

A TÁJÉKOZÓDÓ BESZÉLGETÉS TÉMAKÖREI

CÉGISMERET:

- **MIVEL FOGLALKOZIK**
(MIT GYÁRT, FORGALMAZ, SZOLGÁLTAT STB.)
- **TÁRGYI FELTÉTELEK (MUNKAIDŐ)**
- **PARTNEREI, KAPCSOLATAI**
- **SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE**
- **SZEMÉLYI FELTÉTELEK**
(ELVÁRÁSOK A DOLGOZÓKKAL SZEMBEN; PL. VÉGZETTSÉG,
SPECIÁLIS TUDÁS)
- **ELŐMENETEL**
- **MUNKAHELYI LÉGGÖR**

BÉREK, JUTTATÁSOK:

- **BÉRKATEGÓRIÁK**
- **JUTTATÁSOK**
- **TOVÁBBTANULÁSI LEHETŐSÉG**

JELENTKEZÉS, FELVÉTELI ELJÁRÁS:

- **KINÉL, HOGYAN**
(ÍRÁSBAN, TELEFONON, SZEMÉLYESEN)
- **FELVÉTELI ELJÁRÁS**
(EGYFORDULÓS, TÖBBFORDULÓS STB.)

A TÁJÉKOZÓDÓ BESZÉLGETÉS FELÉPÍTÉSE

CÉLJA: INFORMÁCIÓSZERZÉS

**ELŐZMÉNYE: VAN ÁLLÁSINFORMÁCIÓ/
NINCS ÁLLÁSINFORMÁCIÓ**

CÉLSZEMÉLY: ISMERŐS:
– HASONLÓ MUNKAKÖRBEN DOLGOZÓ
– AZ ADOTT CÉGNÉL DOLGOZÓ MUNKATÁRS

FELÉPÍTÉSE

**ÉRZELMI RÁHANGOLÓDÁS –
„ÜDVÖZLÉS, CSEVEGÉS”**

**ÉRDEMI TÁRGYALÁS –
AZ ÁLLÁSKERESŐ INFORMÁLÓDIK A CÉGRŐL
(LÁSD. 22.1. SZ. FLIP-CHART)**

**MEGÁLLAPODÁS –
LEHETŐSÉGGKÉRÉS BEMUTATKOZÓ BESZÉLGETÉSRE**

A BEMUTATKOZÓ BESZÉLGETÉS FELÉPÍTÉSE

CÉLJA: ÉRDEKLŐDÉS FELKELTÉSE

**ELŐZMÉNYE: VAN ÁLLÁSINFORMÁCIÓ/
NINCS ÁLLÁSINFORMÁCIÓ**

CÉLSZEMÉLY: MUNKÁLTATÓ

FELÉPÍTÉSE

**ÉRZELMI RÁHANGOLÓDÁS –
„ÜDVÖZLÉS, CSEVEGÉS”**

**ÉRDEMI TÁRGYALÁS –
AZ ÁLLÁSKERESŐ BEMUTATJA MAGÁT
(VÉGZETTSÉG, ISMERET, MUNKATAPASZTALAT,
KULCSKÉPESSÉGEK STB.)**

**MEGÁLLAPODÁS –
LEHTŐSÉGKÉRÉS A KAPCSOLATTARTÁSRA**

KIVÁLASZTÁS

ÖNÉLETRAJZ

REFERENCIA

PRÓBAFELADAT

MUNKAALKALMASSÁGI VIZSGÁLAT

SZEMÉLYISÉGET VIZSGÁLÓ MÓDSZEREK:

- **SZEMÉLYISÉGI TESZTEK**
- **ÉRDEKLŐDÉS ÉS MOTIVÁCIÓS TESZTEK**
- **GRAFOLÓGIAI ELEMZÉS**

KÉPESSÉGVIZSGÁLATOK

ÉRTÉKELŐ KÖZPONTOK

INTERJÚ:

- **EGY- VAGY TÖBBLÉPCSŐS**
- **PÁROS, CSOPORTOS, PANEL, BIZOTTSÁG**
- **ÁLTALÁNOS, SZAKMAI, SRESSZ**
- **TELEFONOS**
- **STRUKTURÁLT/FÉLIG STRUKTURÁLT**

ALTERNATÍV MÓDSZEREK

ELSŐ BENYOMÁS

- öltözködés
- pontos megjelenés
- derűs, mosolygós arc
- problémák kizárása
- kopogás
- kézfogás
- szemkontaktus
- testtartás (ülés, mit ne tegyünk)
- kérdések–válaszok
- lelkesedés
- köszönés, távozás

FELVÉTELI TALÁLKOZÓ VÁRHATÓ KÉRDÉSEI I.

- **Beszéljen magáról!**
- **Mit tud a cégünkről?**
- **Miért kíván nálunk dolgozni?**
- **Végzett-e korábban ilyen jellegű munkát?**
- **Milyen erősségei és gyengeségei vannak?**
- **Miért hagyta ott előző állását?**
- **Az utolsó főnöke milyen véleménnyel volt Önről?**
- **Milyen gyakran hiányzott az utolsó állásában?**
- **Milyen az egészségi állapota?**
- **Ha öt tulajdonsággal kellene jellemeznie magát, mit mondana?**
- **Miért éppen önt kellene alkalmaznunk?**
- **Gyermekeinek száma, életkora?**
- **Hány éves?**
- **Milyen fizetést szeretne?**
- **Mi a véleménye a túlóráról?**
- **Mikor tud munkába állni?**
- **Van kérdése?**

FELVÉTELI TALÁLKOZÓ VÁRHATÓ KÉRDÉSEI II.

- Ha referenciát kérnének Önről, mi állna benne?
- Mit jelent a siker az Ön számára?
- Miért szeretné elnyerni ezt az állást?
- Hogyan képzelel el az ideális munkahelyet?
- Mi az, ami Önt arra készíti, hogy legjobbat nyújtsa?
- Mi bosszantja fel Önt a leginkább?
- Mi az, ami Önt dühíti, elkészeríti?
- Mit szeretne elérni az életében?
- Hogyan viselkedik, ha mások nem értenek egyet Önnel?
- Mesélje el, hogyan közelít egy problémához – hogyan oldja meg?
- Mesélje el a legkreatívabb döntését!
- Mi volt a legrosszabb döntése?
- Jó csapattag-e Ön?
- Mennyi időre tervez előre?
- Mi az, amit mindenképpen előre tervez?
- Ön szerint mi egy főnök feladata?
- Milyen egy jó főnök?
- Hogyan reagál arra, ha valaki megzavarja a munkájában?

Milyen kérdéseket tehet fel az álláskereső?

- **Szeretnék egy kicsit többet megtudni az Önök cégeről!**
- **Azt olvastam a cégről, hogy... Mondana erről egy kicsit többet?**
- **Főként milyen területekre terjed ki a piacuk, kik a partnereik?**
- **Milyen időbeosztásban fogok dolgozni?**
- **Mi lesz a konkrét feladatomban?**
- **Túlnyomórészt egyedül vagy inkább csoportosan kell dolgoznom?**
- **Megtekinthető-e a munkavégzés helye?**
- **Milyen jellegű a munkaviszony?**
- **Milyen fizetési lehetőség van az Önök cégénél?**
- **Mikor döntenek a felvételről?**
- **Mikor lehet érdeklődni telefonon (nap, óra)?**

A FELVÉTELI INTERJÚ FELÉPÍTÉSE

CÉLJA: ÁLLÁS ELNYERÉSE

ELŐZMÉNYE: VAN ÁLLÁSINFORMÁCIÓ

CÉLSZEMÉLY: MUNKÁLTATÓ

FELÉPÍTÉSE

**ÉRZELMI RÁHANGOLÓDÁS –
„ÜDVÖZLÉS, CSEVEGÉS”**

ÉRDEMI TÁRGYALÁS:

- AZ ÁLLÁSKERESŐ BEMUTATJA MAGÁT
(VÉGZETTSÉG, ISMERET, MUNKATAPASZTALAT,
KULCSKÉPESSÉGEK STB.)**
- INFORMÁLÓDIK A MUNKÁRÓL, MUNKAHELYRŐL**
- „BÉRALKU”**

MEGÁLLAPODÁS:

- ÁLLÁS ELNYERÉSE/ELFOGADÁSA**
- VISSZAUTASÍTÁS**
- KÉSŐBBI DÖNTÉS
(LEHETŐSÉGGKÉRÉS A KAPCSOLATTARTÁSRA)**

AZ ÁLLÁS MEGTARTÁSÁNAK FŐBB SZABÁLYAI

ELSŐ NAP AZ ÚJ MUNKAHELYEN:

- **igyekezzon jó benyomást kelteni**
- **érkezzen pontosan**
- **hívja fel az alkalmazót a munkanap megkezdése előtt, ha nem tud bemenni vagy valami miatt késve érkezik**
- **öltözzön a munkahelyének megfelelően**
- **kérdezze meg, hogy hol tarthatja a személyes tárgyait**
- **ismerje meg és tartsa be a szolgálati utat**
- **kérdezze meg, hogy ki lesz a közvetlen felettese**
- **kérdezze meg, hogy kitől kérhet szakmai segítséget**
- **kérdezze meg a helyi szokásokat és tartsa be azokat**
például:
 - **szünetek ideje**
 - **dohányzás helye**
 - **étkezés helye**

FOLYAMATOSAN TARTSA BE AZ ALÁBBI SZABÁLYOKAT:

- **keltsen jó benyomást főnökeinél, munkatársainál, ügyfeleinél**
- **tisztázza feladatkörét**
- **ne tegyen úgy a munkahelyén, mintha mindent tudna, ne kritizálja az állást**
- **fogadja el a munkája kellemetlen és kellemes részeit is**
- **barátságos hangvételt vegyen fel, igyekezzen jól megértetni magát a munkatársaival**
- **konfliktusait tisztázza (oldja meg)**
- **ne maradjon távol a munkától komoly ok nélkül**
- **ne intézzen személyes jellegű tevékenységet a munkahelyén**
- **igyekezzen elfogadni a munkáját ért kritikákat és – amennyiben lehetséges – javítson rajtuk**
- **tudnia kell, hogy mikor döntsön saját maga**
- **ne panaszkodjon**
- **ha észrevétele van, tudnia kell, hogy kinek, mikor és hogyan szóljon**
- **szerezzen be minden íratlan szabályt, információt, ami a munkavégzéssel kapcsolatos**

4. Irodalomjegyzék

1. *Csoportos önépítés. Módszerek és gyakorlatok a munkanélküliek továbbképzésében.*
Gödöllő, 1996. Gate.
2. Kukla Mária és Székely Vince (1991). *Álláskereső Klubok Magyarországon.*
Munkügyi Szemle. 10.
3. Kukla Mária és Székely Vince: *Álláskereső Klubok vezetőinek kézikönyve.*
Bp. 1991. OMK.
4. *Pályaorientációs és munkaerőpiaci ismeretek.*
Szerkesztette: Lovas Ferencné, 2003. Miskolc
5. Pintér Zsolt: *Álláskereső enciklopédiája.*
Bp. 2003. Internationál Hungary Kft.
6. Székely Vince: *Álláskereső technikák pályakezdők részére.*
Bp.1995. OMK.
7. Székely Vince: *A munkanélküliek segítése*
<http://typo3.romapage.hu/szochalo>
8. „Work in Mind” A szükségletfelmérő kutatás eredményei, RSZFK Kht., 2005. március
www.workingmind.org/hungarian

II. Modernizáció és innováció az álláskeresés közösségi módszereiben

Diebel Andrea – Prókai Orsolya

Köszönetnyilvánítás

E szakmai anyag – a foglalkoztatási céllal működő civil szervezetek színes szakmai módszertárának bemutatása – nem születhetett volna meg a tananyagban szereplő civil szervezetek munkatársainak támogató munkája nélkül.

Ezúton szeretnénk megköszönni az alább szereplő szakembereknek az interjúk felvétele során mutatott türelmüket, ill. átadott szakmai tapasztalataikat, szakmai segédanyagait (könyvek, szócikkek, projektdokumentációk):

Adomán János (CSAT Egyesület), Báthori Zoltánné (HÍD Egyesület), Bohn Katalin (Rom Som Alapítvány), Dió Zoltán (Humán Fejlesztők Kollégiuma), György Attila (RÉS Egyesület), Horváth Olga (Savaria Rehab-Team Kht.), Holló Csaba (Egyesület a Sérült Emberekért), Holló Márta (Egyesület a Sérült Emberekért), Jászai Annamária (CSAT Egyesület), Karikás Beáta (Lépéselőny Egyesület), Kádár Erika (RÉS Egyesület), Kovács Zsuzsanna (CSAT Egyesület), Lakatos Ildikó (ReFoMix Kht.), Máté Zsolt (INDIT Közalapítvány, „Tisztás” Szenvedélybetegek Nappali Intézménye Drogkonzultációs Központ), Mészáros Mercedes (Váltó-sáv Alapítvány), Molnár Máté (Első Magyar–Dán Termelőiskola Alapítvány), Musák László (CSAT Egyesület), Dr. Nagyné Varga Ilona (Esély Szociális Közalapítvány), Németh Antal (Kontakt Alapítvány), Puly Tamás (Megálló Csoport Alapítvány), Ráidity Milenkoné Péntek Emma (Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület), Sértő Csaba Zs. (Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület), Szabados Tünde (AVP Hungary Egyesület), Szántó Eszter (AVP Hungary Egyesület), Telek Vilmosné (Gondviselés Kht.), Varga Gabriella (Változó Világért Alapítvány), Vincze András (Tér-kép Egyesület).

Köszönjük továbbá a következő szakemberek munkáját a tananyaggal kapcsolatos konzultációk és lektorálások során: Boda Margit, Dr. Csoba Judit, Musák László és Nagy Zita.

És végül, de nem utolsó sorban köszönjük családjaink segítségét és támogatását, melyet a tananyag elkészítésének ideje alatt folyamatosan nyújtottak.

1. Bevezetés

1.1. Cél

Jelen képzés „Modernizáció és innováció az álláskeresés közösségi módszereiben” című II. modulja keretében kitekintést szeretnénk nyújtani a speciális munkanélküli csoportok körében alkalmazott, innovatív közösségi technikákra az álláskeresést támogató folyamat szakaszain keresztül.

Célunk, hogy a **teljesség igénye nélkül néhány jól működő, sikeres és hiteles(!) projekt elemeit, módszereit (84 db) bemutatva rendszerbe foglaljuk**, hogyan is lehet aktív munkaerőpiaci eszközök hatékony kombinációjával sikeresen visszavezetni az „elsődleges”, ill. bizonyos esetekben a „harmadlagos” munkaerőpiacra a tartósan munkanélkülivé vált személyeket.

Célunk továbbá, hogy **szemléletváltást érvényesítsünk** az intézményi keretek között folyó foglalkoztatáspolitikai indíttatású tevékenységek megvalósítói körében. **Megmutassuk, hogy** az elmúlt évtizedek foglalkoztatáspolitikai kísérleti programjainak eredményeként milyen **modern, mára már bevált eszközök, módszerek állnak rendelkezésünkre** a hagyományos eszközök mellett, vagy akár helyett!

Miért is fontos megismerni ezekkel az újszerű, aktív munkaerőpiaci eszközökkel, módszerekkel az önkormányzatok fenntartása alatt működő intézmények dolgozóinak is?

A rendszeres szociális segélyből élők munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítése a Munkaügyi Központ hatásköréből a települési önkormányzatokhoz került át. Ez utóbbi intézmények a kliensekkel szoros kapcsolatban lévő Családsegítő Szolgálatokra (és részben a velük szerződött civil szervezetekre) kívánják a feladatok gyakorlati kivitelezését bízni.

E tananyag tehát konkrétan olyan szakembereknek szól, akiknek 2006. szeptember 1. óta a törvényi szabályozás (1993. évi III. tv. 37/d. § – beilleszkedést segítő program) szerint is feladata a munkanélküli személyek munkaerőpiacra történő reintegrálása. E feladatok hatékony ellátásához nélkülözhetetlen az említett eszközök ismerete és készség szintű alkalmazása, de a feladat ellátáshoz szükséges speciális képesítéssel, kompetenciákkal, módszerek ismeretével jelenleg még nem rendelkezik az érintettek többsége. Munkájukat tehát e szervezetekben dolgozó szakemberek csak akkor fogják tudni hatékonyan ellátni – a kibővült tevékenységi körre tekintettel –, ha megszerzik a szükséges szakmai ismereteket.

A tananyag megírása során célunk volt az is, hogy minél többféle célcsoport körében gyűjtsük a tapasztalatokat, módszereket/eszközöket a tananyag minél széleskörűbb alkalmazhatósága érdekében.

A munkanélküli személyek reintegrálásának egyik kulcsa, hogy megtaláljuk az egyes célcsoportokba tartozó személyek viselkedésének fő mozgatórugóját. Megtartva azt az általános igazságot, hogy minden ember egyedi, mégis fel kell ismerni és beépíteni a programokba azokat a motivációs eszközöket, amelyek egy adott célcsoport adottságaihoz általában illeszkednek, hiszen meg kell tudnunk változtatni a programok során az álláskeresés, munkavállalás kapcsán kialakult rossz beidegződéseket. Éppen ezért célul tűztük ki a célcsoportok sajátosságaihoz illeszkedő motivációs rendszerek bemutatását is.

A fenti irányelvek miatt – a reintegrációs módszereken túl – külön fejezetet kaptak:

- a célcsoportokat bemutató esetleírások és
- a motivációs eszközök.

A tananyag könnyebb kezelhetősége, ill. átláthatósága érdekében a részletes eszközleírások a Mellékletek közé kerültek.

1.2. Általános bevezető a szociális gazdaságról és az alternatív munkaerőpiaci programokról

1.2.1. Mit is értünk pontosan „szociális gazdaság” alatt Nyugat-Európában és hazánkban?

Egy kis történelem: „...Európa nyugati felében a nyolcvanas évek második felére láthatóvá vált, hogy a globalizáció, a technikai modernizáció és a szektorváltás hatására a munkavolumen olyan mértékben fogy, hogy tartósan és széles körben rekeszti ki a munkaerőpiacról a munkavállalókat. A munkaerőpiacon kívül rekedt, egyre szélesebbé és differenciáltabbá váló célcsoport visszaillesztése a munkaerőpiacra a hosszú munkanélküliség után egyfelől elengedhetetlen szükséglete a gazdaságnak, mivel az nem mondhat le a belső piac széles fogyasztói köréről. Másfelől feltétele a polgári demokráciák fennmaradásának, hiszen a gazdaságilag független, demokratikus jogait gyakorolni képes állampolgárok nélkül nem működhet a XXI. században természetesnek tekintett polgári demokratikus államforma. [...] Számos mérvadó kutatás igazolta: a hagyományos eszközökkel (jövedelempótlások, passzív ellátások ill. a speciális átképzési programok) nem lehet megoldást találni a munkaerőpiacon kialakult válsághelyzetre...” (Csoba, 2007.)

Neves szakemberek a megoldást a „szociális gazdaság”-ban (vagy pl. ahogy Soros György nevezi: a „közösségi gazdálkodás”-ban) látják.

„...**A szociális gazdaság olyan szektor, amely köztes helyet foglal el az állam és a piac között, gazdasági és szociális küldetést egyaránt teljesít, közérdeket szolgál** és célja nem a profit elosztása, hanem újrahasznosítása a nonprofit szervezetek tevékenységében. Nincs általánosan elfogadott fogalmi apparátus azoknak a tevékenységeknek a leírására, amelyek e gazdasághoz kapcsolódnak. Sokféle névvel illetik őket: szociális gazdaság, harmadik szektor, helyi kezdeményezések, kísérleti munka-erőpiaci projektek, kollektív önszervezés stb....” – írja Frey Mária a *Szociális gazdaság* c. kézikönyvben.

A szociális gazdaság fogalma hazánkban (keretei, tartalma) szakmai körökben vitatott, így a továbbiakban maradjunk a „hátrányos helyzetű személyek számára szervezett **munkaerőpiaci projektek**” kifejezésnél.

„...**E projekteknek három funkciót kell teljesíteniük:**

- **Védő** funkció: tartós vagy időszakos állások felkínálása olyan embereknek, akiket nem lehet beilleszteni a támogatás nélküli munkák világába. Ezek a projektek nem válhatnak önfenntartókká.
- **Híd** funkció: olyan munkanélküliek számára, akik a későbbiekben visszavezethetők az elsődleges munkaerőpiacra, átmeneti „tranzit” foglalkoztatás felajánlása. Ezt a funkciót képzés, szociális és pszichológiai támogatás, tanácsadás egészíti ki, megfejelve az álláskereséshez nyújtott segítséggel. Ezek olyan szolgáltatások, amelyeket a munkaerőpiaci szervezet is nyújt (nemcsak a nonprofit szervezetek).
- **Üzleti** funkció: olyan projektek valósítják meg, amelyek termékeket vagy szolgáltatásokat állítanak elő a piac számára. Ezek olyan szükségleteket fedeznek, amelyek egyelőre nem profitábilisak, következésképpen állami támogatást igényelnek legalább az induló szakaszban.

Továbbá e **projektek** közös vonása, hogy foglalkoztatást, képzést, tanácsadást, szociális gondoskodást nyújtanak olyan emberek számára, akik nehezen találnak munkát az elsődleges munkaerőpiacon. De e projektek sok tekintetben különbözőek is: **tevékenységük, céljaik, célcsoportjaik, szervezeti felépítésük országról országra változnak:**

- Olaszországban például azt várják el tőlük, hogy szociális, egészségügyi és oktatási tevékenéseket lásson el, ill. szolgáltatásokat nyújtson a fogyatékossgal élő embereknek, időseknek, drogfüggőknek, és támogassa a nehezen elhelyezhető munkanélküliek integrációját.
- Ausztriában azt várják, hogy munkatapasztalatot biztosítson az álláskeresőknél közhasznú projektekben a hagyományörzés, a környezetvédelem, az egészségügy, a turizmus és a sport területén.
- Az Egyesült Királyságban a társadalmi kirekesztettség elleni küzdelem eszközét látják bennük, ami munkaerőpiaci, képzési és egészségügyi szolgáltatásokat nyújt, továbbá újjáéleszti a lepusztuló helyi gazdasággal rendelkező településeket.
- Németországban azért támogatják ezt a területet, hogy rövidtávra szóló munkahelyeket teremtsen a hulladék-újrahasznosítás és a szociális szolgáltatások területén.
- Hollandiában az idősgondozásban számítanak rá...” (Frey M, 2007.)
 „A hazai gyakorlatban a „gazdaságnak” ez a speciális területe elsősorban 3–400 nonprofit szervezet tevékenységére épül, amelyek képesek arra, hogy folyamatosan lássák el foglalkoztató, szolgáltató, közösségfejlesztő funkciójukat. Tevékenységük szerteágazó, de többségük munkaerőpiaci hátrányokkal küzdő emberek számára kidolgozott foglalkoztatási projekteket menedzsel, továbbá munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújt és szociális ellátásban vesz részt. Ide sorolhatók ezen túl azok a nem profitorientált szervezetek is, amelyek csak alkalomszerűen indítanak foglalkoztatási projekteket, továbbá a szociális földprogramot megvalósító nonprofit szervezetek és a kistérségi társulások munkaszervezetei az önkormányzati szövetségek is...”. (Frey M, 2007.) Az említett 3–400 ún. foglalkoztatási célú nonprofit szervezetről bővebb információkat a www.euhalo.hu weboldal kínál.

1.2.2. A hazai kísérleti munkaerőpiaci projektek rövid jellemzése

A **képzés során bemutatásra kerülő**, komplex projektek eszköztárába tartozó **módszereket** (kivéve magát a Közösségi Munkaerőfejlesztő Klub módszertanát, amely állami és civil szervezetek által egyaránt alkalmazott és fejlesztett módszer) szinte kizárólag a civil vagy – más néven – **nonprofit szektor munkatársai dolgozták ki**.

A hazai és nemzetközi jó gyakorlatokat ismerő, magasan képzett civil szakembergárda 1992-től kezdve **újszerű, hatékony módszereket ötvöző, komplex modellértékű kísérleti programok** fejlesztésébe kezdett. Az **induláskor** döntően az **Országos Foglalkoztatási Közalapítvány** (a továbbiakban OFA) **támogatta** a szervezeteket. 1998 óta – a Foglalkoztatási törvény alapján – a megyei munkaügyi központok is biztosíthattak forrásokat a közhasznú szervezeteknek, amennyiben megváltozott munkaképességűek, ill. pályakezdők foglalkoztatását segítik elő. A **2000.** év szintén jelentős változást hozott, hiszen az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (a továbbiakban ÁFSZ) a 30/2000. sz. rendelet alapján munkaerőpiaci szolgáltatásait „kiszerezhető” civil szervezetek felé, ill. ettől az **évtől kezdve az ÁFSZ komplex munkaerőpiaci programokat is támogathat**.

A szektor megerősödéséhez az is hozzájárult, hogy **1998-tól** – kezdetben kisebb, majd egyre növekvő volumenben – az **Európai Unió Phare előcsatlakozási, ill. az Európai Szociális Alap (a továbbiakban ESZA) forrásai is rendelkezésre álltak** a munkaerőpiaci projektek finanszírozásához. A szervezetek elkötelezett munkatársai – megküzdve az indulók nehézségeivel (pl. hibáktól terhes folyósítási és elszámoltatási rendszer az európai uniós források felhasználása esetén stb.) – eredményes munkát végeztek a módszertani fejlesztések, így végsősorban változatos célcsoportjaik munka-erőpiaci reintegrációja terén.

Az említett **komplex projektek előzményei** ennek megfelelően a következő típusú tevékenységek voltak a megvalósító szervezetek életében:

- önálló átképzési projektek
- közhasznú foglalkoztatás, ill. közmunka programok
- munkaerőpiaci szolgáltatások (álláskeresési tanácsadás, tréning, klub) nyújtása önállóan (nem komplex projekt részeként)
- munkaerőpiaci prevenciós tevékenységek

Az e tevékenységek során szerzett tapasztalatok – a speciális munkanélküli csoportok sajátos jellemzőiről – meghatározóak voltak az új típusú projektek rendszerének kidolgozásakor.

Elsősorban az OFA támogatási programjainak eredményeként **2004-re kifejlődött a hazai nonprofit szektor munkaerőpiaci programjainak 3 alaptípusa:**

- **alternatív munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó projektek (1)**
- foglalkoztatási programok:
 - a **tranzit foglalkoztatást megvalósító projektek (2)**
(a másodlagos munkaerőpiacon működnek, és a célcsoportjukba tartozókat az elsődleges munkaerőpiacra készítik fel és oda irányítják vissza)
 - a **tartós foglalkoztatási lehetőséget biztosító projektek (3)**
(a harmadlagos munkaerőpiacon működnek, és a célcsoportjukba tartozók adottságaik miatt jellemzően a későbbiekben sem fognak tudni a piaci viszonyok között működő elsődleges munkaerőpiacra visszatérni)

Ezek a típusok, főleg a 2. és a 3. típus, gyakran keverednek, legalábbis a támogatási források megszerzése kapcsán. Előfordul, hogy a harmadik munkaerőpiacon működő, „védett” típusú foglalkoztatást végző szervezet csak úgy tudja a működésének folyamatosságát – így a célcsoportja számára létfontosságú jövedelemszerző tevékenységet – biztosítani, hogy pl. tranzit foglalkoztatási projekt keretében valósítja meg a foglalkoztatást bizonyos időszakokban.

A fenti alaptípusokba tartozó mintaprojektek „elterjesztése” az előcsatlakozási forrásokból (Phare), ill. az európai uniós csatlakozást követően az ESZA forrásaiból valósult meg. E projekteket az Európai Unió támogatási alapjait kezelő hazai intézményrendszer a jelenleg kialakulófélben lévő „szociális gazdaság” részének tekinti, bár e tekintetben a szakma képviselőinek véleménye számos ponton különbözik. (A Csoba–Frey–G. Fekete–Lévai–Soltész nevekkel fémjelezett *Szociális gazdaság kézikönyv* című kiadvány részletesen elemzi a téma aspektusait.)

A fent említett **komplex munkaerőpiaci programok közös jellemzője**, hogy újszerű (pl. élménypedagógia, tanulás-módszertani tréning stb.) és hagyományos (átképzés, szociális ügyintézésben segítségnyújtás, bértámogatás stb.) **aktív eszközök kombinálásával** a tartósan **munka nélkül maradt személyek problémáit komplex módon kezelik**, feltételezve, hogy tartós eredményt csak így lehet elérni a halmozott hátrányokkal rendelkező társadalmi csoportok esetében. E projektek holisztikus emberképből indulnak ki. Tehát azt vallják alapelveként, hogy **a segítőmunka csak akkor lehet sikeres, ha a hátrányt okozó problémákat összefüggésükben kezeljük**. Jellemző továbbá e projektekre a differenciált esetkezelés, az egyénre szabott problémakezelési módszerek alkalmazása.

A munkaerőpiaci programok alaptípusainak rövid jellemzése, összehasonlítása:

	Alternatív munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó projektek	Foglalkoztatási programok	
		Tranzitfoglalkoztatási típusú projektek	Tartós foglalkoztatást végző projektek
Célcsoport:	Tartósan munkanélküliek általában vagy speciális rétegeik (pl. pályakezdő fiatalok, romák, fogyatékosok, nők, 40–50 éven felüliek, hajléktalanok, szenvedélybetegek, pszichiátriai betegek stb.).	Tartósan munkanélküliek általában vagy speciális rétegeik (pl. pályakezdő fiatalok, nők, hajléktalanok, szenvedélybetegek, pszichiátriai betegek stb.).	Megváltozott munkaképességű személyek, akiknek az állapota megfelelő – és érvényben lévő – vizsgálatok alapján véglegesen kizárják az elsődleges, illetve másodlagos munkaerőpiacon történő foglalkoztatás lehetőségét.
A program célja:	1. Tartós (min. 6 hónap) elhelyezés az elsődleges munkaerőpiacon. 2. Elhelyezés képzésben és a képzés sikeres befejezésének elősegítése.	13–15 hónapos képzés és foglalkoztatás, ezt követően elhelyezés az elsődleges munkaerőpiacon (min. 6 hónap). Tehát a tranzitállomáson (másodlagos munkaerőpiacnak is hívják) eltöltött idő után az elsődleges munkaerőpiacra kell a programrésztvevőket visszavezetni.	Hosszú távú, évekig tartó foglalkoztatás a „védett munkaerőpiacon” (időnként harmadlagos munkaerőpiacként említik). Az itt foglalkoztatott személyek esetén nem cél, és általában nincs is lehetőség az elsődleges munkaerőpiacra történő visszavezetésre.
Módszertan:	Komplex, intenzív és differenciált módon történő fejlesztés, tanácsadás (célcsoportspecifikus szolgáltatási elemek, módszerek alkalmazása a következő területeken: munkaerőpiaci elhelyezés, képzésben történő elhelyezés, benntartás, felzárkóztatás, pszichoszociális fejlesztő és szabadidős foglalkozások, az elhelyezést követően mentorálás).	Komplex képzési-foglalkoztatási program felzárkóztató, munkaerőpiaci és szociális szolgáltatásokkal párosítva. Az elhelyezést követően mentori szolgáltatások biztosítása.	Komplex képzési-foglalkoztatási program felzárkóztató, munkaerőpiaci és szociális szolgáltatásokkal párosítva.

	Alternatív munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó projektek	Foglalkoztatási programok	
		Tranzitfoglalkoztatási típusú projektek	Tartós foglalkoztatást végző projektek
Hatékonyság:	A bevont résztvevők 60 %-ának tartós (min. 6 hónap) képzésbe vagy foglalkoztatásba (elsődleges munkaerőpiac) helyezése.	A bevont program-résztvevők: 1. 85 %-a szakmunkás bizonyítványt szerez (*illette bizonyos esetekben betanító képzést követően tanúsítványt). 2. 60 %-a tartósan (min. 6 hónap) elhelyezkedik az elsődleges munkaerőpiacon.	A hatékonyságot a program-résztvevők megtartása jelenti a foglalkoztatás rendszerében.
Szakmai orientáció köre:	Minden létező szakma.	1–3 választható szakma a program profiljától függően.	A cél a megmaradt képességek fejlesztésével elérhető foglalkoztatási formák biztosítása a védő rendszeren belül. A szakmai orientáció ezen túl a foglalkoztató lehetőségeihez alkalmazkodik.
Bevontak létszáma:	Programonként 100–200 fő bevonása (a munkaerőpiaci szolgáltatási projektek esetében jellemző átlagléttség).	Programonként 12–36 fő bevonása (a pályázati kiírások e létszámkereteket alkalmazzák közel 10 éve).	Nem releváns.
Költségkeretek (**2006-os adatok):	70.000–400.000 Ft/fő támogatási összeg (átlagosan, de programonként és ciklusonként változó).	3.200.000 Ft/fő támogatási összeg (pályázati ciklusonként változó).	Állami dotáció és normatíva.

* Speciális célcsoportok esetében (pl. fogyatékkal élők stb.) a pályázati kiírások nem írják elő az OKJ-s végzettség megszerzését.

** HEFOP 2.3.2, ill. 2.3.1-es pályázati kiírások adatai alapján.

Fontos! A fenti csoportosítás a hátrányos helyzetű munkanélküli csoportok munkaerőpiaci támogatásának típusait elsősorban *cél és tartalmi szempontból* különbözteti meg és sorolja e három típusba. Konkrét foglalkoztatás esetén törvényi szempontból számos változat lehetséges. A támogatási lehetőségeket és a dotációt szervezetenként (civil szervezet, vállalkozási szervezetek több típusa stb.) a Foglalkoztatási törvény hatályos jogszabálya határozza meg pontosan.

2. Hátrányos helyzetű munkanélküli csoportok jellemzése

E fejezet kizárólag arra vállalkozik, hogy a sokéves tapasztalattal rendelkező, komplex projekteket megvalósító szakemberek körében készített „célcsoportelemző interjúk” alapján képet adjon az egyes speciális munkanélküli csoportokról. A megkérdezettek a projektek megvalósítása során szerzett tapasztalataik alapján mutatták be célcsoportjaikat, tehát a kutatás nem reprezentatív, a megkérdezett szakemberek személyes tapasztalataira, élményeire épít, és csak az adott projektekben résztvevő munkanélküliek jellemzőit mutatja.

A célcsoportleírások további jellemzője, hogy a munkaerőpiac szempontjából vizsgálja az egyes munkanélküli csoportok jellemzőit.

(Forrás: félig strukturált interjúk a projektmunkatársakkal, továbbá a projektek megvalósítása során született dokumentumok – pályázatok, jelentések, megjelent szakmai cikkek, konferencia-anyagok.)

2.1. Pályakezdő munkanélküli fiatalok, alacsony iskolai végzettséggel – maximum 11 osztállyal – rendelkező csoportjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése

* Az elemzés a következő források alapján készült: a debreceni KidNet.hu programban – az OFA által fejlesztett KID-típusú szolgáltatási projektben – résztvevő fiatalok adatai, továbbá a szakmai munkatársakkal folytatott félig strukturált interjúk és a projekt megvalósításának dokumentációja.

A szociálisan hátrányos helyzetű fiatalok nehezen illeszkednek be a társadalomba, mivel az iskolai követelményrendszer megfelelésének, ill. a munkaerőpiaci elvárások teljesítésének a feltételei nehezen elérhetőek, megteremthetőek számukra. A pénztelenség és a támogató szülői háttér hiánya a létért való küzdelmet, a túlélési harcot indítja el a fiatalokban. Az anyagi források hiánya a legtöbb esetben megfosztja a fiatalokat a továbbtanulás, a szakmaszerzés esélyétől, arra kényszeríti őket, hogy más (alacsonyabb szintű), teljesíthetőbb célokat tűzzenek ki maguk elé. Nagy terhet jelent ezeknek a fiataloknak munkavállalás mellett időt és pénzt fordítani tanulmányaik (8 általános, gimnázium, szakközépiskola) befejezésére.

2.1.1. A fiatalok munkavállalását nehezítő problémák

A projektben résztvevő fiatalok esetében a következő problémákat találták a megvalósítók legmeghatározóbbnak abban a tekintetben, hogy miért olyan nehéz elhelyezkednie az e célcsoportba tartozóknak a munkaerőpiacon:

- a) sok munkáltató nem szívesen foglalkoztatja őket
 - b) a fiatalok nem vállalják el a munkát
 - c) a fiatalok nem rendelkeznek a munkavállaláshoz szükséges megfelelő információkkal
- a) Annak, hogy **sok munkáltató nem szívesen foglalkoztatja a fiatalokat**, számos oka lehet. Eddigi tapasztalataink alapján a legfontosabbak a következők:

a/1.) A fiatalok nem tudnak megfelelni a munkahelyi elvárásoknak, mert:

- **a bevont fiatalok többsége nem rendelkezik szakképesítéssel.** A 8. osztály után nem tanultak tovább vagy lemorzsolódtak a középiskolából, tehát iskolai pályafutásuk idő előtt megszakadt. Ezt számos tényező idézhette elő. Vannak olyan fiatalok, akik rossz tanulmányi eredményük miatt nem nyertek felvételt a kiválasztott iskolába, vagy szociális helyzetük miatt nem tanulhattak tovább. Sokan bekerültek ugyan a középiskolába, de a nem megfelelő szintű pályaeorientáció miatt nem az érdeklődésüknek megfelelő iskolát választották,

így gyorsan le is morzsolódtak. A középiskolából történő nagyarányú lemorzsolódásban igen nagy szerepe van a fiatalok korábbi tanulás terén szerzett kudarcélményeinek. Jelentős részük emiatt nem szeret tanulni. A közép fokú oktatásból kb. 10% a lemorzsolódók aránya (a debreceni közép fokú oktatási intézményekből évek óta minden tanévben 300 fiatal „tűnik el”). A lemorzsolódást előidézheti még a fentiekén túl a továbbtanulási motivációk hiánya, a céltalanság, az egészségügyi-mentális problémák, a beilleszkedési zavarok és egyes deviáns magatartásformák, a szociális problémák és az oktatási rendszer rugalmatlansága. Annak, hogy sok fiatal nem motivált a továbbtanulásra, eredője az elsődleges támogató rendszer, a család, a baráti kör, ahol a fiatal nem kap megfelelő pozitív mintát a tanulásra, a hosszabb távú célok kijelölésére és megvalósítására vonatkozóan. A felsorolt problémák egy részét rugalmas, alternatív nevelési módszereket alkalmazó iskolák működtetésével sikeresen lehetne kezelni, de sem ilyen iskolákból, sem a lemorzsolódást kezelő szervezetekből, programokból nincs elegendő számú a megyében. Nem működik megfelelően az iskolai szociális munka sem a középiskolák többségében. Az ifjúságvédelmi felelősök pedig túlterheltek, oktatói feladataik mellett nem jut elegendő idő a problémás fiatalok gondjainak hatékony kezelésére.

- **rendelkeznek szakképesítéssel, de szakmájuk nem piacképes.** Ennek legfőbb oka a nem megfelelő – munkaerőpiaci körülményeket figyelmen kívül hagyó – szakmaválasztás. Problémát jelent ebben a körben is a pályorientáció hiánya, a szakképzési rendszer rugalmatlansága, az információhiány és számos esetben a negatív szülői befolyás, amely a ma már nem keresett szakmák felé irányíthatja a fiatalot.
- **nem rendelkeznek olyan, a munkaerőpiacon jelenleg nélkülözhetetlen kulcsképessegekkel, mint az alkalmazkodó-, konfliktuskezelő, problémamegoldó, tervező-, érdekvépvédelő- és kommunikációs képesség.** Ezeket a képességeket a fiatalok a családban, az iskolában, valamint a kortárs csoportokban végzett szabadidős tevékenységek során és a munkahelyen sajátíthatnák el. A projektünkben résztvevő fiatalok jelentős része azonban nem találkozott megfelelő mintával a környezetében, vagy nem volt lehetősége fejlesztő közösségi foglalkozásokon részt venni, így ezeket a képességeket nem vagy csak részben sajátította el. A tartós munkanélküliség vagy „iskolanélküliség” pedig a megszerzett képességek erodálódását okozta esetükben is.
- **nem rendelkeznek megfelelő szakmai gyakorlattal.** Ez egy ördögi kör: azért nem alkalmazzák, mert nincs gyakorlata, és nincs gyakorlata, mert nem alkalmazzák. A projektben résztvevő fiatalok többségére érvényes ez a megállapítás.
- **nincsenek munkára kész állapotban.** Ennek egyrészt anyagi okai vannak (pl. nincs a fiataloknak megfelelő ruhája, cipője), másrészt egészségügyi problémákkal is küzdenek sokan a célcsoportunkba tartozók közül.

a/2.) **A munkáltató nem vehet fel támogatást a fiatal foglalkoztatása esetén.** A pályakezdő fiatalok foglalkoztatásának elősegítését célozza a Munkaügyi Központ munkatapasztalt-szerző támogatása, azonban ezt az aktív támogatási eszközt csak regisztrált munkanélküli fiatalokra vonatkozóan lehet igénybe venni, így akik nincsenek a regisztrációban, azok számára ez a lehetőség nem biztosított. A fiatalok egy része nem jut el a regisztrációig sem, mert nem rendelkezik elegendő információval arról, hogy miért lenne ez előnyös számára. A munkáltatók sem sokkal tájékozottabbak a támogatási lehetőségekről.

b) A problémák másik oldala, amikor valamilyen okból kifolyólag **a fiatal nem vállalja el a munkát**. Ezt számos tényező idézheti elő:

b/1.) **A fiatalok elhelyezkedési szándékának hiánya az alacsony motiváltság.** Ennek okai igen összetettek. Ide tartozik a passzivitást okozó családi háttér, a céltalanság, a jövőkép hiánya, a társadalmi szinten megjelenő értékválság, a pozitív minta hiánya, a szocializációs problémák. A fenti problémák előidézői között jelentős szerepet játszik a támogató környezet hiánya vagy diszfunkciói, amelyek egyrészt családi problémákig vezethetők vissza, másrészt nagyon korlátozott a hátrányos helyzetű fiatalok lehetősége a szabadidő hasznos, kortárs közösségekben történő eltöltésére. A családi konfliktusok magatartászavarokhoz, az önkép sérüléséhez, feldolgozatlanul maradt kudarcélményekhez vezetnek, melyek nagyban hozzájárulnak a deviáns magatartásformák megjelenéséhez. Mindezek tovább erősítik a céltalanság, a jövőtlenség érzését a fiatalban.

A fiatalok egy része azért választja a passzivitást, azért motiválatlan az elhelyezkedésre, mert reménytelennek érzi a helyzetét. Úgy érzi, hogy túl nagy a távolság a lehetőségei és céljai között.

b/2.) **A fiatal „válogat” a munkahelyek között.** Ennek számos esetben az az oka, hogy nem tudja a munkáltató feltételei szerint elvállalni a munkát. Ilyen helyzetek következhetnek be akkor, amikor az álláskereső fiatal kiskorú gyermekei miatt csak 8.00-tól 16.00-ig tartó vagy részmunkaidős munkakört tud csak elvállalni. A képesítést nem igénylő munkakörökben viszont nagyon ritka az ilyen kedvező munkaidőbeosztás. A kistelepüléseken élő fiatalok számára nagy gondot okoz a távolság. A munkahely megközelítéséhez a kedvezőtlen közlekedési viszonyok miatt több óra szükséges. Ezen túl az utazás költségei nincsenek arányban a keresettel, ezért a fiatal inkább a munkanélküliséget és a segélyeket választja. Ha a fiatal családfenntartó, akkor még inkább rá van szorulva arra, hogy azt a foglalkoztatási lehetőséget válassza, amelyből családját nagyobb biztonsággal tudja eltartani. Nem tudja felcserélni a fekete munkát a legálissal, ha ugyanazért a feladatért alacsonyabb nettó munkabér jár ez utóbbi esetében.

b/3.) Számos esetben tapasztaljuk, hogy **nem reálisak a fiatalok elvárásai a munkával kapcsolatban**. A helyzetükben – alacsony képzettségi szint, kulcsképeségek hiánya stb. – elérhető munkalehetőségeket nem szívesen vállalják el. Magasabb bért, jobb munkakörülményeket szeretnének. Nagyon jellemző, hogy a bérekkel kapcsolatos elvárásaik (pl. nettó 100.000 Ft) a pályakezdő diplomások igényeit is meghaladják.

c) **A fiatalok nem rendelkeznek a munkavállaláshoz szükséges megfelelő információkkal.**

Ez is oka lehet az álláskeresés eredménytelenségének. A probléma ebben az esetben a következőkből adódhat:

c/1.) **A fiatalok sokszor azért nem kérnek segítséget,** mert nem megfelelő az érdekképviselő képességük, vagy mert nem tudják, hogy hova fordulhatnának segítségért. Oka lehet ezen túl a segítségkérés elmulasztásának az önbizalomhiány is. A munkába állással, álláskereséssel kapcsolatos kudarcélmények következtében kialakuló önbizalomhiány miatt a fiatalok nem jelennek meg a segítő szervezeteknél – sokszor még akkor sem, ha tudnak a létezésükről – tartva az újabb sikertelenségtől.

c/2.) A munkavállalással, álláskereséssel kapcsolatos információk megszerzésének akadályai az is, hogy az információközvetítéssel foglalkozó **intézmények túlterheltek**, nincs elegendő kapacitásuk a fiatalok folyamatos és részletes tájékoztatására.

2.1.2. A különböző típusú problémák megjelenési aránya a projektbe bevont 103 fő munkanélküli fiatal körében (a KidNet.hu projekt megvalósításának 2. évében bevont fiatalok adatainak összesítése alapján)

Szociális problémák típusai:	A bevont fiatalok %-ában:
Szegénység (*a tanácsadók személyes megítélése alapján, melyben a család jövedelmi viszonyai voltak a meghatározóak)	90
Hajléktalanság	5
Állami gondozás	13
Árvaság	7
Szülői felügyeleti jogot nem gyakorló szülők	14
Egyszülős és/vagy sokgyermekes család	75
Gondozásra szoruló családtag	4
Bírósági eljárás (büntetés)	16
Hiányzó okmányok (személyigazolvány, lakcímbjelentő kártya, TAJ-kártya, adókártya, bizonyítványok, igénylőlapok)	20
Szociális ellátások információhiánya	92

A természetes támogató/ellátó rendszer működésének diszfunkciói:	A bevont fiatalok %-ában:
Családi kapcsolatok hiánya	34
Erős, a fiatal véleményét figyelembe nem vevő szülői akarat	21
Pályaválasztást befolyásoló szülői akarat	42
Kortárs kapcsolatok hiánya	72
Negatív szubkultúrához vonzódás (pl. sátánizmus, törvénnyel összeütköző bandákhoz tartozás), csellengés	65
Lakókörnyezet elszigeteltsége/intézményháló hiánya	32
Rejtett diszkrimináció/a fiatalokat érintő indokolatlan hátrányos megkülönböztetés	77

Mentális zavarok/devianciák/életvezetési problémák:	A bevont fiatalok %-ában:
Magatartási probléma	60
Motiválatlanság (célталanság, aktivitás hiánya, együttműködési nehézség, közöny)	90
Szenvedélybetegség (drog, alkohol, játékszenvedély)	45
Depresszióra való hajlam	52
Öngyilkossági készletés	31
Életvezetési és életviteli tapasztalatok hiánya	87

Egészségügyi problémák típusai:	A bevont fiatalok %-ában:
Rokkantság (halláskárosodás, látászavar)	4
Epilepszia	9
Pszichés elváltozások, betegségek (szorongás, kényszerbetegség, depresszió stb.)	15
Nehezen mérhető, de a munkavállalást akadályozó alacsony fizikai és szellemi teljesítőképesség (pl. képességbeli határvonalakon lévő fiatalok, akik még nem számítanak értelmi fogyatékosnak, de már önálló életvitelre, tanulásra, munkára nem képesek segítség nélkül)	22

Az iskolarendszerű képzésből hozott hátrányok típusai:	A bevont fiatalok %-ában:
Funkcionális analfabétizmus	33
Tantárgyi lemaradás	58
Tanulási kudarcok, emiatt elzárkózás a továbbtanulástól vagy az iskola befejezésétől	70

2.2. Hajléktalan személyek csoportjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése

* Az elemzés a Debreceni ReFoMix Kht. – a Szociális és Családügyi, illetve a Gazdasági Minisztérium által közösen támogatott – hajléktalan emberek foglalkoztatását elősegítő komplex foglalkoztatási modellprogramja, továbbá az OFA által támogatott („Új Esély program”) „Hídverő” (2002) és „Fakopáncs” (2004) elnevezésű képzési-foglalkoztatási projektek tapasztalatai alapján készült a projektvezetővel folytatott félig strukturált interjúk felhasználásával. A leírás tartalmazza a partnerszervezet (CSAT Egyesület) képzési koordinátorának tapasztalatait is.

E halmozottan hátrányos helyzetű társadalmi réteg igen heterogén. A hajléktalanok leghátrányosabb helyzetű csoportjai a társadalom periferiájára sodródva, teljesen eltávolodva a társadalmi realitásoktól tengetik életüket a szegénység és kiszolgáltatottság legsúlyosabb következményeinek kitéve (betegség, éhezés, mentális és fizikai erőszak stb.). Van azonban a hajléktalanoknak egy olyan csoportja, amely még – ha minimálisan is – rendelkezik motivációkkal és mozgósítható belső erőforrásokkal a társadalmilag elfogadott státuszok elérésére. E csoport még nem szakadt el véglegesen a társadalmi valóságtól. Van remény, hogy közülük a kitartóbbak – megfelelő segítséggel – visszakerüljenek az „átlagemberek” közé. Számukra indított Debrecenben a ReFoMix Kht. modellértékű foglalkoztatási projekteket.

A projekt megvalósítása során szerzett tapasztalatokra épül az alábbi munkaerőpiaci célcsoport-elemzés.

2.2.1. Szociális kapcsolatrendszer, szociális helyzet, fizikai állapot

E célcsoport esetében **a családi állapot nagyon meghatározó**. Jellemzően középkorú, elvált férfiak tartoznak a hajléktalanok e rétegébe, akik a rendszerváltás környékén kerültek az utcára. Többségük válás következtében veszítette el lakhatási lehetőségeit, kapcsolatuk a családdal általában teljesen megszakadt. A projekt feladata a kapcsolatok újrafelvételének elősegítése.

A projekt célcsoportjába tartozó hajléktalanok másik jellemző rétegét azok a fiatalok képviselik, akik állami gondozásból kerülnek az utcára. Az állam által biztosított egyösszegű lakhatásra fordítandó támogatást elvesztik (elköltik, a család elveszi, a vásárlás során becsapják őket stb.), így válnak hajléktalanná. Esetükben nagyon jellemző a többgenerációs hajléktalanság. Sokan közülük a hajléktalanszállókon találkoznak szüleikkel. A fiatal állami gondozásból kikerült hajléktalanok között sok a roma. A hajléktalanok más csoportjaiban azonban csak ritkán találkozunk roma származású személyekkel.

Női hajléktalansággal ritkábban találkozunk. Arányuk ebben a hajléktalan csoportban kb. 20 %. Rájuk is jellemző a családi kapcsolatok megszakítása. A gyermekek általában nevelőintézetben vannak, és a hajléktalan édesanya halogatja a látogatásukat, hiszen fél a felelősségtől, a konfliktusoktól. A nőkre jellemző azonban, hogy a hajléktalanságban törekednek a párkapcsolatra. Szinte mindegyikük párkapcsolatban él. Ebben a nagyon kiszolgáltatott életformában így tudják biztosítani védelmüket. Párjuk megvédi őket a fizikai erőszaktól, de jellemző, hogy a végletekig ki is használják őket új partnereik.

A család nagyon fontos tényező! Ahhoz, hogy valaki elkezdhessen dolgozni, fontos a családi kapcsolatok legalább részleges rendezése. Az új helyzethez – munkavállalóvá, így a társadalom felelős tagjává váláshoz – szükséges a mentálisan is kiegyensúlyozott személyiség és az ezt segítő támogató háttér. Sajnos a családi kapcsolatok rendezése nem túl sikeres még egy ilyen támogató projekt keretében sem. A segítő szakemberek konfliktuskezelő, mediációs tevékenysége ellenére sem jellemző, hogy a többségnek sikerül újraéleszteni a régi kapcsolato-

kat. A családhoz költözés általában fel sem merül, inkább a lelki támogatás lenne szükséges a sikeres visszailleszkedéshez. Mivel a hajléktalan létben felszámolódtott a külső kapcsolatrendszer is – barátok, volt, kollégák stb. – a támogató háttér biztosítása szinte teljes egészében a projekt szociális munkásának – illetve a projekt többi dolgozójának – a feladata.

Mentális problémák. Az utcára került elvált férfiak többsége már az utcára kerülés előtt alkoholproblémákkal küzdött. A válás után általában albrétben kötöttek ki a célcsoport tagjai. Ez a szálláslehetőség azonban nem sokáig jelentett megoldást számukra, hiszen lassan felérték tartalékaikat, vagy deviáns viselkedésük miatt kerültek újra az utcára. Önálló életvitelt tehát nem sikerült kialakítaniuk. Szenvedélybetegségük, mentális problémáik – akár a válás okozta krízis következtében –, ill. a munkahelyen nem „munkára kész állapotban” történő gyakori megjelenésük miatt munkalehetőségeik is előbb vagy utóbb megszűntek.

A rendszerváltást követően hajléktalanná vált férfiak számára rövid ideig még adott volt egy lehetőség: a munkásszálló. Sajnos ezek az intézmények mára már felszámolódtak, illetve új – jóval szigorúbb – feltételek között működnek.

2.2.2. Iskolai végzettség, továbbképzéshez való viszony, továbbtanulással kapcsolatos tapasztalatok, jellemzők

A résztvevők minimum 8 általános iskolai végzettséggel rendelkeztek (ez a képzésbe való belépés feltétele is volt). A többségük valamilyen – már elavult – szakmunkás bizonyítvánnyal is rendelkezett. Annak ellenére, hogy alacsony önbizalommal és érdeklődéssel indultak a résztvevők a program elején, a projekt képzési elemét a vártnál sikeresebben teljesítették (többségében 3-as, 4-es, 5-ös érdemjegyek születtek). A betanított seprűkötő képzés tananyagát gyakorlatorientált módon sajátították el a résztvevők. Jellemző volt, hogy a kezdeti motívátlanság és passzivitás a programba beépített tréning során oldódott. A tréninget a képzési koordinátor tartotta, akinek így sikerült jó kapcsolatot kiépítenie a résztvevőkkel; mindez segítette a későbbiekben a tanulási motivációk erősítését. A tréning tapasztalatai alapján épült be a képzésbe a „próbavizsga”, amely során a nem túl bonyolult elméleti tananyag tételeit egyenként átismételték a résztvevők. A próbavizsga keretében a résztvevők több szerepben kipróbálhatták magukat: vizsgálónak, bizottsági tag, vizsgázó. Az érdemjegyeket is ők állapították meg. Érdekes, hogy a második alkalomra – a próbavizsga 2 napot vett igénybe – már szinte mindenki felkészült néhány tételből. Volt köztük olyan is, aki kidolgozta a tételeket, a többiek pedig ezt később sokszorosíthatták. A tanuláshoz szükséges képességek – tanulási módszerek – közül a „tananyag felmondását” (tehát a megszerzett tudás önellenőrzését) is gyakorolták a programelem során.

A résztvevők többségének írás- és jegyzetelési készsége igen alacsony volt, azért jól jött a kidolgozott tananyag. A képzés végére fejlődött a csoporttagok előadó- és kommunikációs készsége.

2.2.3. Munkához való viszony, munkához szükséges kulcsképessegek, állásba helyezés során tapasztalt jellemzők

Ahogy már említettük, általános tapasztalat, hogy hajléktalanoknak csak egy vékony rétege alkalmas foglalkoztatási projekteken való részvételre. A többség olyan sérülésekkel küzd, hogy csak sokéves fejlesztő munka után lehetne foglalkoztatásba vonni és integrálni akár csak a másodlagos munkaerőpiacra is (a tranzit és más típusú foglalkoztatási projektek támogatói pedig e célcsoport esetében is csak néhány hónapos előkészítő szakaszt finanszíroznak).

A munkavállalás feltételei:

A munkavállalás elsődleges feltétele a **lakhatás biztosítása**. Tehát a foglalkoztatási projekt megvalósítójának ilyen megoldásokkal rendelkeznie kell.

A képzéssel-foglalkoztatással párhuzamosan szükség van folyamatos segítő, **támogató szociális munkára**, hiszen a résztvevőkre jellemző, hogy sokszor elbizonytalanodnak és a leggyakoribb megoldási stratégia ilyenkor a menekülés.

Életvezetési tanácsadást kell beépíteni a programba. A sokéves, különböző intézményekben (hajléktalanszálló, börtön, a gyermekgondozás intézményei stb.) eltöltött idő alatt a projektrésztvevők többsége hospitali-zálódott, tehát az önálló életvezetés képessége alacsony szintre került. Az ebben az időszakban kezelendő legfontosabb problémák: pénzgazdálkodás, időgazdálkodás, felelősségvállalás, szabályok betartása, önálló – és megfelelő módszerrel történő – döntéshozatal, tervezés, hosszú távon való gondolkodás.

A programrésztvevők körében komoly probléma, hogy nem tudnak nagyobb időtávlatokban gondolkodni, egyik napról a másikra éltek eddig, tehát a gondolkodásmódjuk is ehhez a helyzethez alkalmazkodott. A pénzkezelés tekintetében ez súlyos problémát jelent. Általában jellemző volt a projektben résztvevőkre, hogy az első hónapokban – a hosszú ideje tartó nélkülözés miatt – az elsődleges cél a rövid távú vágyak kielégítése volt. A fizetések a hónap elején gyorsan elfogytak (minőségi élelmiszer, ruha, akár elektronikai cikkek stb. vásárlása). Ezzel párhuzamosan elkezdődtek a fizetéselőleg-felvételek (ha nem kaptak előleget, elhagyták a programot). Megfelelő határt kellett szabni az előleg felvételében, olyat, amely még mindkét fél részéről tolerálható (pl. 3 hónapon túli tartozás nem állhat fenn), mert az állandó kölcsönfelvételek „ördögi köréből” nagyon nehéz kilábalni. Csak nagyon lassan kezdett kialakulni újra a pénz logikus beosztásának – és még később a takarékoskodásnak – a képessége (a takarékoskodás tekintetében is központi szabályokat kellett hozni). Fontos, hogy ez a folyamat a teljes önállóság felé mutasson.

A munkavállalást további tényezők is gátolták:

- A tartásdíjra kötelezett férfiak nem szívesen vállalnak bejelentett munkát, hiszen annak jelentős része levonásra kerülne.
- A hajléktalanok egy másik csoportja pedig megválogatja, hogy milyen munkakört vállal el, mert sok esetben a család nem tud hajléktalanságukról, így nem szeretnének lebukni. A nyílt terepen – tehát pl. parkokban, utcán – végzett munkát szégyellik. Így tehát az alacsonyabb kvalifikációt jelentő munkák (pl. a parkgondozás, utcaseprés, hólapátolás stb.) sokuk számára nem vállalhatóak fel.

A női hajléktalanok esetében a munkavállalással kapcsolatban meghatározó a férfitárs véleménye. Rájuk a teljes alkalmazkodás a jellemző.

A foglalkoztatás során szerzett tapasztalatok a célcsoport jellemzőire vonatkozóan:

A munkához szükséges képességek erodálódása miatt a képzést-foglalkoztatást meg kellett előznie felzárkóztató, felkészítő foglalkozásoknak az újabb kudarcos helyzetek elkerülése céljából. **A kulcsképeségeket vizsgálva a gyengeségek a következők** (kiegészítve a Szombathelyi Savaria Rehab-Team Kht. programjaiban tapasztaltakkal):

- nagyon gyenge a monotóniatűrő-képesség
- a pontosság, a precizitás nem jellemző, inkább elnagyoltan oldják meg a feladatokat
- igen alacsony az érdekérvényesítő képességük
- kimagaslóan alacsony stressztűrő-képesség (munkahelyi probléma esetén inkább menekülnek a helyzetből, nem jellemző, hogy szóváltásba kerülnének a főnökkel)
- a kommunikációs képesség igen alacsony, nagyon gyakori a pontatlan kommunikációból (félreértések) származó konfliktushelyzet

- az alkalmazkodóképesség – amennyiben azt személyek közötti viszonyulásban vizsgáljuk – szintén gyenge (a Savaria Rehab-Team Kht. vezetője szerint nagyon gyakoriak az ebből fakadó konfliktusok a hajléktalan csoportokban)
 - jellemző, hogy bizonytalan helyzetekben pánikba esnek, elsősorban érzelmileg reagálnak (ilyen helyzet adódik pl. akkor, amikor a képzési-foglalkoztatási program végén ki kell lépni a védett környezetből az elsődleges munkaerőpiacra)
- A különböző képességek sérültsége mellett talán még nagyobb probléma volt a motiváltság gyengesége, ill. hullámzása.

E **célcsoport erőssége** volt viszont:

- a kreativitás
- az alkalmazkodóképesség – amennyiben azt fizikai körülményekre vonatkoztatjuk – pedig kimondottan magas szintűnek bizonyult, hiszen a projekt résztvevői a munkaidőn túli, fizetett munkát szélsőséges időpontokban is rugalmasan vállalták
- a praktikusság, az ügyesség, a jó manuális készségek
- bizalmuk elnyerése esetén nagyon el tudnak köteleződni a program, egy szakember vagy akár az adott szakma mellett; ebben az esetben nagy teherbíró képesség jellemző (a Savaria Rehab-Team Kht.-nál sokan a munka mellett az esti iskolában történő tanulást is vállalják és bírják)
- az őszinteség, a nyílt kommunikáció a problémákról
- a nagy teherbíró-képesség
- nehezen válnak csoporttaggá (jellemzően nem szeretnek csoportosulni, a hajléktalan lét is részben erről szól), de ha egyszer bevonódnak egy közösségbe, akkor mélyen elköteleződnek, figyelmesek és segítőkészek a csoporttagok irányában

A résztvevők számára nagyon meghatározó, ha egy számukra elfogadott – szakmailag és emberileg is tisztelt – személy irányítja közvetlenül a munkát (a ReFoMix Kht. seprűkötő üzemének munkavezetője-mestere ilyen személyiség volt). A munkavezető nagyon jól megtalálta a hangot a résztvevőkkel, kellően türelmes volt az alkalmazottaival, ugyanakkor ő példaértékűen dolgozott azon, hogy mindig legyen megrendelés az üzem számára. Ez olyan jól sikerült, hogy időnként meg túlmunkára is lehetőség volt extra jövedelemért. Tehát a munkát irányító személy kulcsszerepet töltött be, és nagymértékben köszönhető neki a résztvevők munkavállaláshoz szükséges képességeinek fejlődése, ill. a projekt sikere.

2.3. Büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartott személyek csoportjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése

* Az elemzés a következő források alapján készült:

- a Debreceni AVP Hungary Egyesület – az OFA támogatásával közel 10 éven keresztül fejlesztett – szolgáltatási modell projektjében dolgozó szakmai munkatársakkal folytatott félig strukturált interjúk
- az AVP Hungary Egyesület szakmai kézikönyvének egyes fejezetei (szerzők: Szabados Tünde, Szántó Eszter, Batizi Ildikó, Dézsi Annamária) és munkatársainak tanulmányai (Szabados Tünde: *A fogvatartottak szociális kapcsolatrendszere*)
- Váltó-sáv Alapítvány, *Fogvatartottak és büntetés-végrehajtási intézetekből szabadulók munkaerőpiaci (re)integrációjának támogatása* c. konferencia (2006. 02. 16–17.) előadásai közül a következők szakmai anyaga:
 - Mészáros Mercedes (Váltó-sáv Alapítvány): *A társadalmi (re)integráció támogatása szupportív és edukatív elemekkel*
 - Szántó Eszter (AVP Hungary Közhasznú Egyesület): *Koncentrikus körök. AVP Hungary Közhasznú Egyesület rehabilitációs börtönprogramja és hálózatos építése*
 - Gyetvainé Juhász Mária (Pest Megyei Igazságügyi Hivatal): *Pest megyei helyzetkép szabadultak munkaerőpiaci lehetőségeiről a pártfogók szemszögéből*
 - Kóta Tünde (Igazságügyi Hivatal): *A pártfogók munkaerőpiaci támogatási lehetőségei; a pártfogók munkája*
 - Borgulya Zoltánné–András Zsuzsa (Humán Pszicho 2002 Közhasznú Társaság/Pannon Integrációs Általános és Szakképző Iskola): *Oktatás, képzés a büntetés-végrehajtásban, szerepe a munkaerőpiaci (re)integrációban*

Mint minden más munkanélküli csoport esetében, a munkaerőpiaci-foglalkoztatási adottságok kapcsolatban vannak az élet számos más területén jelentkező sajátos jellemzőkkel.

Számos szociológiai és pszichológiai elmélet született arra vonatkozóan, hogy vajon milyen tényezők határozzák meg a bűnözővé válást. E témának igen széleskörű szakirodalma van. Jelen leírás nem tűzte ki célul ezen elméletek bemutatását, annyi azonban biztos, hogy a témát kutató szakemberek véleménye megoszlik sok alapkérdést illetően. Amiben valamennyien megegyeznek, az, hogy valakinek a bűnözővé válásához több negatív tényező együttállása szükséges. A hagyományos kriminológiai megközelítés a bűnelkövetővé válást a társadalmi feltételek és a személyes körülmények együttes hatásának eredményeként értékeli.

2.3.1. Szociális kapcsolatrendszer, szociális helyzet, fizikai állapot

„A legtöbb ember általában megbirkózik az életében felmerülő problémákkal, mivel a szubjektív és a külső erőforrások természetes támogatást adnak a gondok kezeléséhez. **Vannak azonban olyan alkalmak, amikor a természetes támaszok összeomlanak, nem jönnek létre, vagy nem megfelelően funkcionálnak:**

- **Az interperszonális szint** esetében ez azt jelenti, hogy hiányoznak az alapvető támaszt és szeretetet nyújtó kapcsolatok, vagy ezek a kapcsolatok destruktívvá válnak. Az érzelmi kötődés, ami a biztonság és odatartozás érzését nyújtja, hiányos. A fogvatartottak vonatkozásában ez azt jelenti, hogy a kapcsolatrendszer nagyban befolyásolja az egyén életútját, döntéseit. Amikor megpróbálkozik ezek felszámolásával, megriad attól, hogy egyedül marad a korábbi kapcsolatai nélkül, és ez akkor is riasztó számára, ha már felismeri azok visszahúzó hatásait. Amikor valaki eljut addig, hogy kilép a korábban beállt rendszerből, ezek a kapcsolatok a legritkábban maradnak meg vagy fordulnak át barátságba.
- A **család és más kiscsoportok** a valahová tartozás érzését nyújtják, problémák esetén pedig támaszt jelentenek. A család játssza a legfontosabb szerepet abban, hogy megelőzze vagy kiváltsa a gyermekkori, ill. ennek folyományaként a későbbi bűnözést. A fogvatartottak a velük folytatott beszélgetések során nagy számban tettek említést arról, hogy családjukban a stabilitás hiányzott, gyakoriak voltak a konfliktusok. A börtönnépeség kb. 10 %-át adják a volt állami gondozottak. Ők sajátos csoportot alkotnak, hiszen általában laza kinti kapcsolataik vannak, kötődési nehézségekkel terheltek, rengeteg negatív élményük van. A fogvatartottak körében elterjedtek az élettársi kapcsolatok. A gyerekek felneveléséhez gyakran a nagyszülők is segítséget adnak. Előfordul, hogy a gyerekek intézetbe kerülnek. A családi kapcsolatok zűlőműködésének okai lehetnek az alkoholfogyasztás miatt kialakult konfliktusok, valamint ezek anyagi vetülete is. Nehézséget jelent, hogy nincs lehetőségük (lakáskörülmények, anyagi helyzet) független életet élni, elvonulni, intimitási igényük csak korlátozottan kielégített. A fogvatartottak jelentős hányada nem saját tulajdonú, hanem valamelyik családtagja lakásában vagy bérelt ingatlanban él. Általánosságban elmondható, hogy előzetes letartóztatás esetén a bizonytalanság és a találkozások hiánya vezet a kapcsolatok felbomlásához, letöltendő szabadságvesztésnél pedig a hosszú idő befolyásolja kedvezőtlenül a kapcsolatokat. Akár egy rövid idejű szabadságvesztés is szétzilálhatja az egyik személy családi életét. Nagyon sok családi konfliktus oka, hogy attól félnek, a partnerük nem várja meg, amíg kikerülnek és felbomlik a családjuk. A családfő elvesztése anyagi problémát is jelent a család számára. Az idő haladtával a távolság lelki értelemben is növekszik a családtagok között. A fogva-tartás hosszával arányosan emelkedik a kapcsolat felbomlásának esélye is. **Egyes vélemények szerint a fogvatartottak mintegy 70 %-át nem várja kint család, továbbá a büntetés-végrehajtási intézetek lakói rendkívül zárt közösségben élnek, külső kapcsolataik beszűkülnek a fogvatartás ideje alatt. Ez riasztó, hiszen ezek az emberek így a teljes bizonytalanságba mennek ki szabadulásukkor, és egyedül nagyon kevés esélyük van a visszaesés elkerülésére. Még viszonylag „könnyebb” célcsoportok esetén is nehéz úgy**

segíteni a munkába való visszatérést, hogy a projektből való kilépéskor nem számíthatnak a segítők a kliens környezetében élő támogatókra. E célcsoport esetében ez kiemelt nagy kockázati tényezőt jelent az eredmények megtartására – az elhelyezésre – vonatkozóan. Ezzel ellentétes helyzet, amikor a barátok kint várják a klienst és számára segítséget nyújtanak. A gyakorlat azt mutatja, hogy sajnos ez a baráti közösség (legtöbb esetben) gyakran volt „sorstársakból” áll. A segítség pedig esetenként illegális, bűnözéssel összefonódó munkalehetőségek biztosítását jelenti.

- Az emberi együttéléshez nélkülözhetetlenek a társadalom, ill. a *helyi közösség* által kialakított írott vagy hallgatólagosan elvárt normák, az általuk megkívánt viselkedés. **Amennyiben egy közösség tagja megszegi e szabályok valamelyikét, akkor nem a „szabály ellen”, hanem a közösség ellen vétkezik.** A börtönviselt személy gyakran úgy tér vissza otthonába, hogy semmi sem történik annak érdekében, hogy az egyénre ragasztott stigmákat megsemmisítsék. Ennek következménye az, hogy **a közösség tagjai nyugtalansággal és gyanakvással fogadják a börtönviselt személyt.** A kirekesztett, **kiközösített személy** – mihelyt érzékelni kezdi a körülötte élő emberek viselkedésének megváltozását, elzárkózását és a mindenki számára életfontosságú személyi kapcsolatok gyengülését – saját maga **igyekszik olyan közösséget találni, amely befogadja.** Ezekre a közösségekre nem jellemző, hogy a legális munkavállalás lehetőségéhez segítenék hozzá a frissen szabadult klienst. Az előbbieken túl jól ismert jelenség az is, hogy a börtönök belső társadalmának értékrendje merőben eltér, legtöbbször ellentétes a hivatalos hatalom (törvények, büntetés-végrehajtás) által elvárt normarendszertől. **A deviancia megfékezésére létrehozott intézetek** között vannak olyanok – például a börtönök is –, amelyek állandósítják a deviáns jelenségeket. **A fogvatartottakat egymástól elhatárolt, zárt csoportokba gyűjtik, s az így elkülönített emberek eltanulják egymástól a deviáns karrier magatartásformáit.**
- Az egyén egy hagyományokon alapuló *kultúra* vagy szubkultúra részese, amely számára viselkedésmintát nyújt. **A börtönben a fogvatartottak sajátos kulturális szférát alakítanak ki maguknak.** A totális intézménybe való belépéssel megkezdődik egy folyamat, melyben kénytelen részt venni az újonnan érkező. Megkezdődik egy másfajta nyelv használata. Az újonnan érkezett folyamatos beavatódás részese lesz, megismeri a nyelvvel együtt az alkalmazkodás rendszerét is.
- **A társadalmi-gazdasági biztonságot vizsgálva leszűrhetjük, hogy az érintettek többsége az alsó jövedelmi decilisbe tartozik. A háztartások összes jövedelmének jelentős hányadát teszik ki a gyermekekhez kötődő támogatások.** Bevételek jelentenek az egyéb **szociális támogatások, segélyek.** A nők jelentős hányada gyeseen van vagy főállású anya, esetleg ápolási díjat kap. A családok nagy részében **az alkalmi munkák** is szerepet kapnak, azonban **ezek a jövedelmek nem kiszámíthatóak, nem állandóak, nagyfokú bizonytalanságot jelentenek a család számára.** Általában ez mezőgazdasági vagy építőipari fizikai munkát jelent, ahol igény esetén napi 10–14 órát dolgoznak, aztán a munka befejezése után ismét következik a bizonytalanság. Lakáskörülményeik az átlagtól rosszabbak, előfordul a hajléktalanság. Köztudomású a nehéz fizikai munka – ami általában az egyedüli lehetőség volt számukra – egészségromboló hatása, valamint az is, hogy nagyon gyakran egészségkárosító életmódot folytattak (dohányzás, nem megfelelő táplálkozás stb.). Az egészséggondozási lehetőségekkel ritkán éltek otthonukban, fontosságot nem tulajdonítanak neki, sokszor nem is tudnak róla. Előfordul az is, hogy a kötelező szűrővizsgálaton sem vesznek részt. Ennek oka lehet az, hogy gyakori probléma az iratok hiányossága (TB-kártya, személyi igazolvány)...”¹

¹ Ez a fejezet Szabados Tünde: *A fogvatartottak szociális kapcsolatrendszere* c. tanulmányának teljes szakaszait tartalmazza.

Összegezve: Családi háttér, értékrend, jövedelmi viszonyok, életstílus és életmód tekintetében a csoport (nagy általánosságban) a következőkkel jellemezhető:

- alacsony iskolai végzettség a családban és személy szerint is
- kisebbségi származás (a többség roma származású)
- kulturális és mentalitásbeli különbségek
- deprivált helyzetűek (szociális, társadalmi, gazdasági, érdekérvényesítési dimenziókban)
- zavaros családi háttér
- szocializációs defektusok
- kóros személyiségfejlődés
- szenvedélybetegség a családban
- társadalmi előítéletek negatív hatásai

Ezek a jellemzők a többségre igazak, de nem szabad általánosítanunk, egyéni eltérések, sajátosságok mindig megjelennek.

Szabadulás utáni speciális jellemzők: A visszaesők aránya a férfiaknál 50 %, a nőknél 25–30 %. A visszaesési hányados leginkább a bűnöző karriertől függ: annál magasabb ez a hányados, minél hosszabb az adott személy bűnözői előélete. A visszaesések száma a szabadláb-
ra helyezés utáni első évben a legmagasabb.

A **visszaesés megelőzésének** négy jelentős eleme a következő: 1) biztos lakhatási körülmények megléte, 2) munkalehetőség, 3) képzettség/ képzés/tanulási lehetőségek, 4) (valamint) a tartós emberi kapcsolatok. Az alapvető szociális feltételek biztosítása mellett döntő a szabadult fiatal felnőtt számára egy támogató, segítő kapcsolat, mentálhigiénés gondozás – a szabadulás utáni krízis csökkentésére, azaz a személyes problémák pszicho-szociális kezelésére irányuló lelki gondozás.

2.3.2. Iskolai végzettség, továbbképzéshez való viszony, továbbtanulással kapcsolatos tapasztalatok

Iskolai végzettség:

A célcsoport tagjai között a 8 általánost vagy annál kevesebbet végzettek aránya nagyon magas (65 %), szakmával az elítéltek közel 70 %-a nem rendelkezik. Az érettségivel vagy magasabb végzettséggel rendelkezők csak nagyon kis létszámban fordulnak elő (10 %).

A célcsoport képzésével kapcsolatban felmerülő legjellemzőbb problémák a kliensek és az intézményrendszer részéről:

- a) Magyarországon 32 büntetés-végrehajtási (rövidítve: bv.) intézet létezik, amelyben előzetes letartóztatásban lévő és szabadságvesztést töltő elítéltek élnek. Az előzetes letartóztatásban lévő az ún. „előzetes házakban” tartózkodnak. Azok, akiknek az ügye lezárult, szabadságvesztésük idejére a „letöltő házakba” kerülnek át. **Előzetes házban nem lehet szakképzést folytatni, hisz nagyon változó, hogy mennyi időt töltenek el itt a fogvatartottak:** a néhány héttől a néhány évig minden előfordul. Viszont fontos velük foglalkozni, mert ez az a hely, ahol nagyon jól megszólíthatóak. Pl. a Zalai Népfőiskola ECDL-tanfolyamot, a Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Népfőiskolai Társaság általános felnőttképzést (ennek tartalmát a Felnőttképzési törvény melléklete részletezi: összesen tizenötféle képzés van, pl. anyanyelvi, honismereti, állampolgári stb.) biztosít előzetes házakban tartózkodóknak. A debreceni AVP Hungary Egyesület komplex szolgáltatási projekt keretében több típusú tréningen és egyéni tanácsadáson keresztül segíti az előzetes letartóztatásban lévő munkaerőpiaci reintegrációját. Sajnos e lehetőségek jelenleg a teljes létszámhoz képest igen alacsony számú fogvatartott számára érhető el törvényi, anyagi és szakmai okok miatt.
- b) **A szakmai képzés ideális helyszíne a letöltő ház lenne,** ahol már lehet tudni, hogy ki meddig marad. A magyarországi börtönök túlszűfolttsága, továbbá finanszírozási, ill. szem-

léletbeli problémák miatt a lehetőségek igen szűkösek. A börtönök összbefogadó képessége 11.326 fő, ezzel szemben az átlagos létszám 17.172 fő. A források igen korlátozottak, hiszen a bv.-k a fejkvótát annyi főre kapják meg, amennyi a befogadó-képességük hivatalosan. Mindez azt eredményezi, hogy a súlyos fenntartási problémák mellett sem pénz, sem energia nem jut a humán szolgáltatások, képzések fejlesztésére. A börtönökben nyújtott képzések és oktatás nem járul hozzá elegendő mértékben a szabadulás után szükséges tudás és képzettség elsajátításához. Az általános iskolát be nem fejezett fogvatartottak – ahogyan azt már korábban említésre került – felülreprezentáltak a magyar börtönökben. Nekik **1993 előtt kötelező volt iskolába járni. Az új bv. törvény megszüntette ezt a kötelezettséget.** Így az iskolások száma jelentősen csökkent. Amennyiben mégis van lehetőség továbbtanulásra az adott intézményben, gyakran kerül a fogvatartott olyan helyzetbe, hogy választania kell a munka és a tanulás/képzés között. Több, a büntetés-végrehajtással szerződésben álló oktató/képző cég ui. csak napközben, munkaidő alatt biztosít a fogvatartottak számára programot, ami azt jelenti, hogy amennyiben részt vesz a képzésen, „kiveszik a munkából”, azaz a továbbiakban nem dolgozik. Ez – azon kívül, hogy jelentős anyagi hátránya van – kérdésessé teszi, hogy a továbbiakban „újra tud-e majd dolgozni?” A tanulás/képzés/oktatás hosszú távú pozitív hatása a jelentősen deprivált börtönpopulációnak egyelőre nem kifizetődő.

- c) Bár az általános iskolai képzés mindenképpen előfeltétele bármely további képzésnek, hangsúlyozni kell, hogy csupán az általános iskolai végzettség nem elegendő sem a szabaduló nők, sem a férfiak munkaerőpiacra való bejutásához. Annak ellenére, hogy a bv. intézetekben indulnak **OKJ-s képzések és különböző tanfolyamok**, ezeknek **választéka és elérhetősége komoly kívánalmakat hagy maga után.** A legtöbb szakmai tanfolyam/képzés munkaerőpiaci értéke minimális (pl. ECDL, kosárfonó, csipkeverő, cipőfelsőrész-készítő stb.). Miután évente csak korlátozott számban indulnak még ezek a tanfolyamok/képzések is, a potenciális résztvevőknek csak kis része érheti el azokat. A tények azt mutatják, hogy a magyarországi börtönökben a fogvatartottak oktatásához, képzéséhez szükséges lehetőségek csak igen szűkösen biztosítottak. Korábban jelen voltak képző intézmények a börtönökben (általános iskolák, szakképző intézetek), de ma már kevesebb ilyen jellegű lehetőség van. Számos intézményben egyáltalán nincs lehetőség továbbtanulásra.
- d) **A középiskolai oktatásban való részvétel szorgalmazása elvi szinten valósul meg, csak igen kevés bv. intézetben van erre lehetőség, a női fogvatartottak körében pedig szinte teljesen hiányzik.** Miután a középiskolai tanulmányok folytatásának semmiféle törvényi kötelezettsége sincs, csak lehetőségként merül fel, a bv. erre való hivatkozással minimális teret enged annak a képzési formának, ami a valódi piacképes szakmák, az át-képzés és az európai élethosszig tartó tanulás elvének alapját jelenti. Annak ellenére, hogy a fogvatartottak között nagy számban vannak jelen kulturális/oktatási deficittel rendelkezők, jelentős azok száma is, akik a bent töltött időt hasznosan kívánják eltölteni abból a szempontból, hogy meg akarják szerezni az érettségi bizonyítványt, akár a szabadidejük „rovására” is. Ezen törekvéseiket a bv. nem vagy kevéssé támogatja helyszínen, eszközök, idő, szakemberek és pénz hiányában.
- e) A „tisztá **erkölcsi bizonyítvány**” hiánya nemcsak a munkavállalásnál döntő, de a büntetlen előélet számos, a munkaügyi központok által kínált tanfolyam/képzés előfeltétele is. Ez azt jelenti, hogy az erkölcsi bizonyítvány nemcsak a munkavállalásban jelent komoly akadályt, hanem akár még a munkaügyi központok által finanszírozott képzések esetében is kizárhatja a börtönből szabadultakat a továbbtanulás és szakmaszerzés lehetőségéből. További probléma, hogy a munkaügyi központok gyakorlatában nem jellemző, hogy e célcsoport számára **képzések indulnának.**
- f) **A szabadulást követően támogató háttér hiányában a célcsoportba tartozók jellemzően nem tudnak képzésekbe bekapcsolódni,** hiszen a létfenntartás válik elsődleges feladatukká. A szabadulás után a lehető leggyorsabban el kell helyezkedniük.

- g) **Számos esetben hiányzik a továbbtanulási motiváció. Eddig fontos motiváló tényező volt a jogosítvány,** amelyet csak a 8 osztály elvégzését követően lehetett megszerezni, az elmúlt évtől kezdve ez már nem feltétel, így a motiváló ereje is megszűnt.²

2.3.3. Munkához való viszony, munkához szükséges kulcsképessegek, állásba helyezés során tapasztalt jellemzők

A célcsoport „fogvatartó intézményben történő” foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő legfontosabb megoldandó problémák:

- a) **A börtönben végzett munka nem látja el a fogvatartottakat piacképes szakmai képzettséggel és további, a szabadulás után más területen is hasznosítható készségekkel.** Az elítéltek munkához való jogát a törvény előírja, ám nem minden fogvatartott tud dolgozni azok közül, akik szeretnének. A büntetés-végrehajtási intézetek kevesebb feladatot tudnak biztosítani, mint amennyi munkába állítható elítélt van egyszerre a börtönökben. Legtöbbször a végezhető munkák néhány fajtára korlátozódnak, ami nem teszi lehetővé, hogy ezeket a munkákat hatékonyan összepárosítsák a fogvatartottak készség szintjével. A munkalehetőségek korlátozottsága nem engedi, hogy valaki munkakört változtasson (pl. egészségügyi problémák esetén). A börtönben biztosított munkák segéd- vagy betanított munkák, gyakran monoton, esetleg testet/lelket károsító tényezőkkel.
- b) Különösen probléma ez a szocializációs hátrányokkal induló fiatal fogvatartottak esetében, akik esetében így **sem munkaszocializációról, sem pozitív munkatapasztalatról nem beszélhetünk,** ami az elkövetkezendőkben jelentősen befolyásolja a munkához való viszonyukat. Mivel a börtönbeli munka „igazi” képzettséget nem igényel, továbbá nem számít munkaviszonynak, így nem jár érte társadalombiztosítás sem, gyakorlatilag az idő eltöltésére szolgáló elfoglaltságot jelent.

A szabadulást követő állásba helyezés és az utánkövetés (állásmegtartás) során tapasztalt jellemzők:

- a) **A legfőbb akadályozó tényezők a munkába állítás során a következők:** képzettség hiánya, önérvényesítés nonkonform módon, konfliktuskezelési problémák, szocializációs problémák, elszigeteltség, információhiány, a börtönszocializáció káros hatásai, az antiszociális normák megerősödése, előítéletek, a szociális háló hiányai, védett szálló, védett munka hiánya, roma származás, motivációhiány.
- b) **A kliensek célállás tekintetében** – az adottságaikhoz viszonyítva (alulképzettség, munkatapasztalat hiánya stb.) – **irreális elképzeléseket fogalmazznak meg:**
- Általános elképzelés részükről, hogy a leendő munkahelyükön vezetők szeretnének lenni, a másik számukra elképzelhető megoldás, hogy saját vállalkozást indítanának.
 - Irreálisan magas – elérhetetlen – bérigényeket támasztanak.
 - A pénzszerzés módját (nagyon) sokan a többségi társadalom által el nem fogadott módon képzelik el.
- Ezekkel a célokkal nem tudnak versenyezni a képzettségükhöz, tapasztalataikhoz illeszkedő, általában minimálbérhez közeli fizetési lehetőségeket nyújtó álláslehetőségek. A kliensek többsége vágyait illetően nem tud késleltetni, tehát pl. egy alacsonyabb presztízsű állást ugródeszkának tekintve fokozatosan elérni kitűzött céljait.
- c) Ha valaki olyan szerencsés, hogy szabadulása után kevés idő elteltével talál munkát, amennyiben nincs családi vagy egyéb, anyagilag is támogató emberi kapcsolata, továbbra is igen nehéz helyzetben van **az első fizetéséig.** Azaz addig **nincs pénze a megélhetésre.**

² Ez a fejezet – az interjúk tartalmán túl – a *Fogvatartottak és büntetés-végrehajtási intézetekből szabadulók munkaerőpiaci (re)integrációjának támogatása* c. konferencia (2006) szakmai indító előadásának egyes szakaszait is tartalmazza.

- d) Megoldandó probléma, hogy a célcsoport tagjai jellemzően nem rendelkeznek megfelelő munkatapasztalattal. A fenti egyesület klienseinek közel 40 %-a soha nem rendelkezett bejelentett állással.
- e) „...Az álláskeresésben illetékesek ugyan a munkaügyi központok, de egyelőre nem igazán hatékony az együttműködés a börtönök és a munkaügyi szervezetek között. A frissen szabadultak, miután kevés információval rendelkeznek a munkaügyi központok tevékenységéről, inkább családi és egyéb kapcsolataikra támaszkodnak munkavállalási szándékuk realizálása esetén. **A szabadultak – érthető módon – nem szívesen vállalják fel börtönmúltjukat, így nincs használható adat arra vonatkozóan, hogy a regisztrált munkanélküliek közül hányan/ mennyien tartoznak ebbe a célcsoportba.** Ez abban az esetben is probléma, ha a munkaadót kívánjuk érdekeltté tenni. Pl. a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet e tárgyban úgy rendelkezik, hogy: ...meghatározott támogatás legfeljebb egyévi időtartamra annak a munkaadónak is nyújtható, amely pártfogó felügyelet alatt álló személy vagy olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki a szabadságvesztés-büntetésből a támogatás iránti kérelme benyújtását megelőzően, hat hónapnál nem régebben szabadult...” További probléma, hogy az említett támogatás – járulékátvállalás – igénylése olyan adminisztrációs követelményeket ró a munkaadóra, hogy annak a továbbiakban gazdaságosabb, gyorsabb, **hatékonyabb nem alkalmazni a célcsoport tagját.**
- f) A szabadulás utáni **utógondozás a pártfogó felügyelő feladata** – amennyiben kap kirendelt pártfogót a szabadult. Ha nem kap, akkor is jelentkezhethet/jelenezhetne utógondozásra. A pártfogó felügyelő feladata a kontroll és a segítség/segítés és kontroll biztosítása. A probléma azonban ott adódik, hogy amennyiben ezt a két szerepet a pártfogó felügyelő össze is tudja egyeztetni – ami nem kis feladat –, a szabadultak úgy érzik, hogy a **pártfogó felügyelet a börtön meghosszabbítása, folytatása. Hatóságként és nem segítő erőforrásként** érzékelik jelenlétét. A hatékony munka másik akadálya, **hogy a pártfogók igen nagy számmal – azaz pártfogóval – dolgoznak...**³ Pl. Pest megyében a 2005. évben a felnőtt korúak pártfogóira eső ügyszám átlagban 150–160 fő volt!
- g) **A civil szolgáltatók a fenti problémákra képesek hatékonyan reagálni és eredményes reintegrációs munkát végezni a célcsoport körében. Sajnos az érintettek töredékét érik el a szervezetek szolgáltatásai.** Az AVP Hungary Egyesület munkatársai Debrecenben egy előzetes házban dolgoznak. Szolgáltatásaikkal projektciklusonként átlagosan 100 főt érnek el. A bevontak körében átlagosan 10 % a lemorzsolódás. Az egyesület munkatársai a szabadulók 70 %-át elhelyezik a munkaerőpiacon. Ez az eredmény figyelemre méltó, és jelzi, hogy a civil szervezetek munkájára nagy szükség van ezen a kiemelten veszélyeztetett területen.

Munkavállaláshoz szükséges képességek jellemzői a célcsoport körében (csak általános-ságban, hiszen nagyon sok az egyedi jellemző, adottság):

Erősségek:

- praktikusság, gyakorlatiasság
- jó érdekérvényesítő képesség

Gyengeségek:

- alacsony szabály- és kötöttségtűrő képesség
- alacsony monotóniatűrő képesség
- erős kudarcérzés: emiatt akár jó lehetőségeket is gyorsan feladnak
- előítéletesség
- alacsony szintű a tervezés és döntés képessége

³ Forrás: *Fogvatartottak és büntetés-végrehajtási intézetekből szabadulók munkaerőpiaci (re)integrációjának támogatása* c. konferencia (2006) szakmai indító előadása.

(A fogvatartottak élete szigorúan szabályozott keretek között zajlik, csak nagyon kevés helyzetben van döntési lehetőségük. Pl. a kéréseiket írásban a nevelőtisztjük felé kérelmi lapon juttathatják el hivatalosan. Sokan úgy élik meg, hogy nem befolyásolhatják életüket, nem ők hozzák meg döntéseiket, nem ők az irányítók, legalábbis nem azokban a helyzetekben, amelyek autonómiát követelnek. Gyakori, hogy csak az adott pillanat fontos számukra annak szűkre szabott lehetőségeivel, mivel a múlt szorongató emlékeket idéz, a jövő pedig távoli és látszólag nem kiszámítható, különösen az előzetes letartóztatottak esetében. Tehát hosszú távra nem terveznek, vagy ha igen, akkor irreális célokat tűznek ki.)

A kapcsolatteremtő képesség tekintetében megoszlanak a vélemények. Alapvetően jellemző, hogy a kapcsolatteremtő képesség a fogvatartás során súlyosan sérül. Az ember-ember közötti viszonyok a fogvatartottak vonatkozásában nem kiegyensúlyozottak, a bizalom mint alapvető feltétel nincs jelen, kapcsolataikat a pillanatnyi érdekeik is befolyásolhatják. **Az elsődleges munkaerőpiacon történő álláskeresésnek megvannak a saját törvényszerűségei. Az állások 80 %-a a rejtett munkaerőpiacon – barát, rokon, ismerős útján, vagy munkahelyi belső átszervezéssel, esetleg kopogtató álláskeresés módszerével – talál gazdára. Tehát széles, mozgósítható kapcsolatrendszerre és megfelelő önbizalomra, határozottságra (főleg a kopogtató álláskeresés módszerének alkalmazása esetén) van szükség ahhoz, hogy eredményes legyen ez a tevékenység. A fentiek alapján e célcsoport súlyos hátrányokkal indul a munkaerőpiaci versenyben.**

E kérdés másik oldala viszont, hogy azok, akiknek mégis sikerül viszonylag erős kapcsolatrendszerrel kiépíteni a börtönben, a kilépéskor általában két út között választanak:

- Elfogadják a már kint lévő „bajtársak” segítségét (ez általában újra az illegális munkavégzés, bűnözés felé vezet).
- Vagy megszakítanak minden kapcsolatot korábbi zárkatársaikkal, és megpróbálnak „jó útra térni” saját erejükből vagy támogató hálózatuk (család, civil szervezetek) segítségével.

2.4. Tartósan munkanélküliek rétegének munkaerőpiaci szempontú jellemzése

* Az elemzés a következő források alapján készült: az Újra Dolgozom Programok Országos Szövetségének programjaiba (az OFA által fejlesztett szolgáltatási projekt) bevont munkanélküli személyekkel végzett munka tapasztalatai, a miskolci Híd Egyesület UD-programjának programvezetőjével folytatott félig strukturált interjú.

E munkanélküli csoport egyrésztől viszonylag pontosan behatárolható réteget képez a munkanélküliek tömegében, másfelől nagyon heterogén összetételű. A csoport meghatározásában különbségek tapasztalhatók attól függően, hogyan változtak a vonatkozó adminisztratív kritériumok az egyes időszakokban (a 3, 6, 9 vagy 12 hónapja munkanélküli személy), ill. az egyes szakmai területeken (a kutatók, a munkaügyi rendszer és az európai uniós forrásokat elosztó intézmények kritériumrendszere sokszor eltér egymástól). Például a forrásosztók pályázati kiírásaikban a tartósan munkanélkülieket megkülönböztetik a legveszélyeztetettebb munkanélküli csoportoktól (pl. romák, fogyatékosok, megváltozott munkaképességűek stb.) pedig az e veszélyeztetett rétegekbe tartozók is nyilván inkább a vizsgált csoportba tartoznak, hiszen sok esetben tartósan munkanélküliként élik napjaikat.

Összegezve: Az UD projektek tehát e célcsoport választásával tulajdonképpen felvállalták a legveszélyeztetettebb csoportokat is – bizonyos megkötésekkel. Mivel a célcsoport ennyire heterogén, ezért természetesen nincs lehetőség az alcélcsoportok valamennyi speciális szükségletének a kielégítésére (pl. nincs lehetőség személyszállításra, stb.). Az e munkanélküliek körében „általában” hatékony eszközök alkalmazásával viszont a tartósan munkanélküliek széles rétegeinek nyújt hatékony segítséget ez a programtípus. A tartósság adminisztratív kritériumát ebben a programban a 6 hónapos regisztráltság jelenti a munkaügyi rendszerben.

Tehát a fenti megkötések mellett a következőkkel jellemezhetők a projektekben megjelenő tartósan munkanélküliek a szakemberek tapasztalatai alapján.

2.4.1. Szociális kapcsolatrendszer, szociális helyzet, fizikai állapot

Kor, nem:

A programrésztvevők átlagéletkora valamivel magasabb a többi munkanélküliénél, de mindenféle korcsoport képviselteti magát a projektekben. A nemek szerinti megoszlást tekintve nincs jellemző különbség. A projektben férfiak és nők közel azonos számban jelennek meg.

Családi kapcsolatok, támogató háttér jelenléte:

A projektbe belépő kliensek körében – érdekes módon – nem tapasztalható, hogy az átlagosnál magasabb lenne az elváltak aránya (pedig közismert, hogy szociológiai kutatások elemzések már a 90-es években kimutatták, hogy a tartós munkanélküliség milyen nagymértékben rombolja a családok kapcsolatrendszerét). Jellemző viszont az, hogy szinte minden programrésztvevőnek legalább egy családtagja szintén munkanélküli. Sok esetben férj és feleség együtt jelentkezik tanácsadásra. Más esetben a családtagok egymást hozzák be a programba. A többgenerációs munkanélküliség is nagyon gyakori, domináns probléma. A családtagok jellemzően támogatják a tanácsadásra járókat az álláskeresésben.

Fizikai állapot:

A megkérdezett szakember szerint programrésztvevők nincsenek rosszabb fizikai állapotban, mint általában a munkanélküliek. (Kivételt képeznek ebben a tekintetben a hajléktalanszállóról érkező kliensek.) Ezzel együtt is természetesen sokféle betegséggel küzdenek. Jellemző, hogy nem merik betegségüket bevallani, mert félnek a munkáltatók részéről megnyilvánuló diszkriminációtól. Úgy érzik, munkaerőpiaci értéküket tovább csökkentené, ha például kiderülne, hogy cukorbetegek. Hogy egészségi állapotukkal gondok vannak, azt az is jelzi, hogy munkanélkülivé válásuk után szinte minden kliens tudta még egy kicsit nyújtani az ellátottként töltött időt úgy, hogy legalisan, valós betegsége miatt táppénzre vetette magát. Tehát szinte mindenkinek van olyan – viszonylag súlyos – betegsége, amivel hónapokra kiírta a körzeti orvos.

2.4.2. Iskolai végzettség, továbbképzéshez való viszony, továbbtanulással kapcsolatos tapasztalatok, jellemzők

Az iskolai végzettségben már tapasztalható jellemző sajátosságok: **döntően szakmunkás vagy annál alacsonyabb végzettséggel (8 általános, ill. sok esetben még az sem) rendelkeznek** a projektbe érkező munkanélküliek. A szakmák döntő többsége mára már elavult, nincs értéke a munkaerőpiacon.

Az alulképzett személyek életviteli, tanulási szokásai és a megélhetés biztosításának kényszere (alkalmi munkák) akadályozza azt, hogy képzésbe vonhatók legyenek, ezáltal emelkedjen a képzettségi szintjük és az esélyük egy magasabb társadalmi és gazdasági pozíciót jelentő munkahely elérésére. Az iskolázatlanság tehát tovább csökkenti a legális elhelyezkedés esélyét. E hátrányaik miatt jellemzően csak a közmunkaprogramok, ill. a fekete munka jelenti számukra a létfenntartás lehetőségét az alkalmi munkákon kívül. Megjegyzendő, hogy sajnos a „gyors-talpaló” tanfolyamok sem jelentenek garanciát a munkahelyváltásra, és ezzel együtt az életszínvonal emelésére. Országos szintű monitoring vizsgálatok szerint e munkaerőpiaci képzések után 3 hónappal a képzett létszámnak csak a 40 %-a dolgozik (és nem tudni, hogy a tanult szakmában helyezkedett-e el a kliens, ill. hogy vajon az elsődleges munkaerőpiacon vetette-e meg a lábát a továbbképzett személy, vagy csak támogatott státuszban dolgozik 6–12 hónapig). A képzéseket követő alacsony elhelyezkedési aránynak, ill. esetenként a képzés megszakításának az is az oka, hogy – megfelelő pályaorientáció hiányában – nem a valós „érdeklődésre” alapozódik a szakmaválasztás. E tapasztalatra építve egészítette ki a projektszemélyzet az UD programot (Miskolcon) a „Próbaképzés” elnevezésű módszerrel. (A módszer részletes bemutatására a „fejlesztő eszközöket” elemző fejezetben kerül sor.)

Az alacsony iskolai végzettségű kliensek hibás tanulási szokásokkal érkeznek a programba. Egész életükre rányomta a bélyegét az, hogy nem tanultak meg tanulni az általános iskolában. Későbbi sikertelenségüknek ez is az egyik fő oka.

Jellemző a rejtett analfabétizmus. Az értő olvasás és a jegyzetelés készsége sokuknál szinte teljesen hiányzik. Mindezek miatt a tanuláshoz való viszony negatív, rettegnek a tanulási helyzetektől. Éppen ezért jó a „Próbaképzés”, melynek keretében kipróbálhatják magukat, csökkenthetik az évek során sokszor irreálissá fokozódott önbizalomhiányt. A „Próbaképzésen” megtapasztalhatják, hogy képesek követni a gyakorlatorientált tananyagot. Ez a módszer oldja a félelmeiket és segít annak az eldöntésében is, hogy az adott szakma igazán megfelelő-e a résztvevő számára. Az eredmény pedig az, hogy a tanfolyamra beiratkozók közel 100 %-a sikeresen fejezi be a képzést.

2.4.3. Munkához való viszony, munkához szükséges kulcsképeségek, állásba helyezés során tapasztalt jellemzők

Munkatapasztalatok:

A projektbe bevont munkanélküliek esetében **ritka, hogy teljesen megszűnt volna a munka-vállaláshoz kötődő viszony**. A bevont férfiak többsége alkalmi munkákból él, ill. egészíti ki jövedelmét. Általános a fekete munkavállalás, amit szeretnének bejelentett munkával felváltani. A nők körében gyakoribb, hogy eltávolodtak a „hivatalos” munka világától, de az ő esetükben sem jelent ez tétlenséget, hiszen általában több gyermeket nevelnek, és az ezzel kapcsolatos teendők kitöltik napjaikat. Teljes apátiában lévő, tétlenül tengődő munkanélkülivel ritkán találkozunk a munkatársak. Tehát **ha részlegesen, ill. sérülten is, de a munkához szükséges képeségek megőrződnek**.

Motivációk:

A programban megjelenő tartósan munkanélküliek többsége munkavállalásra igen motivált (a program alapelve is, hogy csak munkavállalásra motivált személyekkel dolgoznak). Nem erőltetik a programba lépést, nem beszélnek rá akarata ellenére a programot felkereső munkanélkülit, hogy vállaljon munkát vagy jelentkezzen képzésre (általános tapasztalat, hogy az így felvett, ill. programban tartott programrésztvevők többsége előbb-utóbb lemorzsolódik). Viszont igen magas, körülbelül **30 % a „mű-álláskereső” aránya**. Ezekben az esetekben általában a közvetlen környezet – leggyakrabban a család – „nyomja” az álláskereső irányába, vagy a munkaügyi központ kötelezi aktívabb részvételre a munkanélküli személyt. E programrésztvevők jellemzően nagyon együttműködők. Velük is lehet eredményt elérni, de a tanácsadás minél korábbi szakaszában be kell azonosítani, hogy ezzel az esettel áll-e szemben a tanácsadó. Ebben az esetben ugyanis minél előbb fel kell deríteni, hogy milyen motívumok mozgatják az illetőt. Mi az igazi célja, milyen okok miatt áll ellen a munkavállalásnak hosszú évek óta. Amennyiben ez nem történik meg, a tapasztalatok szerint azt jelenti, hogy hosszú hónapokon keresztül fog a résztvevő bejárni a tanácsadóhoz, de „csak” beszélgetni. A hosszú „problémaelemzős beszélgetések” során pedig számos példa támasztja alá, hogy a kliens megtanulja manipulálni a tanácsadót. Eredményt pedig nagyon ritkán lehet elérni az ilyen módon működő tanácsadó-kliens kapcsolatban.

Az állásba helyezés tapasztalatai:

A projekt munkatársainak alapelve, hogy – természetesen a megfelelő felkészítést követően – **törekedni kell a minél gyorsabb állásba helyezésre**. Nagyon demoralizálóan hat a kliensre – és a többi projektrésztvevőre is –, ha a felkészítést követően hónapokig „parkol” a projektben. Mindez folytatása lenne annak az életvitelnek, amit korábban folytatott. Jellemző a tartósan

munkanélküliekre a „kényelmesség”. Hiszen az elmúlt években nem volt szükségük olyan szigorú időbeosztásra. Tehát a tapasztalatok szerint ki kell mozdítani őket a „halogató” magatartásból. Nagy hangsúlyt kell helyezni arra az alapelvre, hogy az álláskeresés olyan, mint a munka, „mindennapi feladat”, nem csak hetente 1–2 napon végzendő. A tapasztalatok szerint **igazán fejleszteni is csak „valós élethelyzetben” lehet** a résztvevőket, tehát ha már elhelyezkedtek. Ekkor jön a munka java, a munkahelyen történő benttartás (konfliktuskezelés, együttműködés fejlesztése, hatékony érdekérvényesítés megtanítása stb.). Ebben a helyzetben már sokkal jobban motiválhatók a programrésztvevők. Ezen túl a gyors elhelyezésnek multiplikátor hatása is van a többi résztvevőre vonatkozóan.

A célcsoportba tartozó munkanélküliek elhelyezkedését nehezíti, hogy egyrészt **nem tudják pontosan körülírni, hogy milyen feltételek mellett vállalnának munkát**, mi a tűréshatárunk fizetés, munkaidő, munkahely megközelíthetősége, munkakör stb. tekintetében. Ennek számos oka lehet: információhiány, tervszerűtlen gondolkodás, irreális önértékelés, félelem a szembesüléstől, hogy csak alacsony státuszú munkakörök ellátására van lehetőség stb. Tehát a tanácsadás indításakor **az egyik legfontosabb lépés** a tartósan munkanélküliek esetében a **„célállás(ok)” meghatározása és pontos körülírása**. Ennél a célcsoportnál különösen fontos tudatosítani azt, hogy ez az állás lehet átmeneti, akár ugródeszkának is tekinthetik. A lényeg, hogy első lépésként vissza kell kerülni a munkaerőpiacra. Később természetesen lehet tovább – feljebb – lépni a státuszok képzeletbeli ranglétráján.

Nagyon jellemző erre a célcsoportra az **előítéletességnek** egy speciális, saját maguk ellen irányuló formája. Mélyen beivódott a gondolkodásukba, hogy pl. „...**Úgysem kellek sehol, mert idős vagyok, mert** nő vagyok, **mert** kisgyermekeim vannak” stb. Ezeket a munkáltatókkal szembeni – olykor nem reális, ill. kezelhető – előítéleteket oldani kell! Megjegyezzük, hogy nyilván van ezeknek kijelentéseknek igazságalapjuk is, de általában nem ezek jelentik az elhelyezkedés alapvető akadályait.

Jellemző még a programrésztvevőkre a **„hárítás”**. Nagyon sokan elsősorban vagy kizárólag a külső körülményekben (mindig a munkáltató a hibás) keresik a munkanélküliség okait. Az önértékelés erősítésével párhuzamosan fontos a „hibás megtalálása” helyett a „megoldás keresése” felé irányítani az álláskereső gondolkodásmódját.

Fontos tapasztalat még, hogy **ami ingyen van, annak nincs sem eszmei, sem gazdasági értéke**. Tehát az ilyen típusú programok megvalósítása esetén fontos hangsúlyozni a programrésztvevők számára, hogy „a szolgáltatások nem ingyenesek”. A programrésztvevő fizet érte a következőkkel: pontos és rendszeres megjelenés a foglalkozásokon, együttműködés, a megbeszélte feladatok megvalósítása a következő tanácsadási alkalomig stb.

A tartósan munkanélküliek körében folytatott tanácsadási folyamat eredményességét megsokszorozza e szemléletmód alkalmazása.

Munkavállaláshoz szükséges képességek:

Az álláskereséshez és -megtartáshoz szükséges kulcsképeségek a tartós munkanélküliség alatt egyénenként különböző mértékben, de sérültek. E célcsoport körében a megkérdezett szakember szerint **a legfőbb álláskeresést akadályozó hiányosságok** a következő területeken tapasztalhatók:

- időgazdálkodás, rendszeresség, a napi tevékenységek pontos időhöz kötött megszervezése
- kapcsolatrendszer (külső, belső egyaránt) építése, fenntartása
- szakismeret (elavult)
- önbizalom-önértékelés

2.5. 16–25 éves munkanélküli roma fiatalok és szülei generációjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése

* Az elemzés az alábbi források alapján készült: A gödöllői Kontakt Alapítvány – az OFA támogatásával közel 7 éven keresztül fejlesztett „Támaszpont” elnevezésű – szolgáltatási modellprojektjében dolgozó szakmai munkatársakkal folytatott félig strukturált interjúk, illetve a szintén OFA által támogatott „többgenerációs munkanélküliséget” kezelő szolgáltatási program tapasztalatai. A projektek a Gödöllő környéki kisfalvak (pl. Tura, Zsámbok, Dány, Valkó) roma lakossága körében végzik tevékenységeiket.

2.5.1. A szociális kapcsolatrendszer olyan jellemzői, amelyek hatással vannak a munkaerőpiaci reintegráció kérdésére (szociális helyzet, egészségügyi állapot)

A projektbe bevont településeken a cigányság két eltérő hagyományokkal rendelkező csoportja él: oláh cigányok és magyar cigányok (beás cigányok jellemzően nem élnek ezen a környéken).

Az **oláh cigányok** erősen őrzik hagyományait, cigányul beszélnek, a nemi szerepekhez kapcsolódó lehetőségek, tevékenységek, feladatok, „jogok” előre meghatározottak, erősen kötöttek.

Jellemző, hogy nagyon fontos szerepe van a családban a gyerekeknek. A család tagjai mindent úgy fejezik ki, hogy igyekeznek a gyerek igényeit (természetesen lehetőségeikhez mérten) azonnal kielégíteni. Nincs várakozás, mérlegelés, késleltetés, nincsenek korlátok, kevés a szabály. Ennek következménye, hogy amikor a gyerek iskolába kerül, hirtelen mindent kötettségnek, kötelező rossznak él meg. A gyerekek közül sokan igen hamar konfliktusba kerülnek a tanárokkal, a szülő pedig úgy érzi, hogy ahol a gyereket nem szeretik, az jó hely nem lehet, ezért egy idő után nem támogatják ők sem az iskolába járást.

Problémákat okoz, hogy az oláh cigányok egymás között otthon cigányul beszélnek. A gyerekek általában csak az óvoda utolsó évében kerülnek be a közösségbe, ahol a magyar nyelvet elsajátíthatják, de ez az idő kevés erre, így alapos magyar nyelvtudás nélkül kerülnek be az első osztályokba. Az így szocializálódott gyerekek számos esetben nem értik, mit mond a tanár, és ennek következtében elkezdődik a roma gyerekek kudarcсорozata az iskolában. A projekt által érintett településeken a roma lakosság aránya 10 %. Egy-egy faluban átlagosan 4–500 roma él. Közülük csak elvétve akad olyan, akinek az iskolai pályafutása nem az előbbi séma szerint indul, és sikeresen halad előre. Tehát ritka a sikeres példa. Ha egyáltalán példának tekinthető az, aki tanulással előre jut, mert jellemzően nehezen fogadják be (vissza) a társadalmi ranglétrán előrejutott roma embert.

Az oláh cigányok esetében a neveltetést, családi szerepeket, szokásokat tekintve kimarad a serdülőkor, tehát a gyerekkort 14 éves korban egyből a felnőttkor követi. A 14 éves roma férfi és nő már felnőttnek számít, aki az ehhez a szerephez kapcsolódó kötelezettségekkel rendelkezik. Ekkor már illik családot alapítania (nőknél gyereket szülni), eltartania, különben a közösség nem fogadja be. Tehát ha egy lány vagy fiú 14 éves koráig nem fejezi be az általános iskolát, akkor a fenti okok miatt ki fog maradni a tanulásból. A továbbtanuló fiatalok száma az említett településeken elenyésző, mert a 14 éves férfiaknak már dolgozniuk kell, a lányokat pedig a szülők nem engedik a településhatáron kívül felügyelet nélkül. A roma lányok esetében a továbbtanulás a társadalmi szokások, szerepek miatt fel sem merül. A fiúk esetében nincs kizárva elvileg a továbbtanulás, tehát munka mellett, esti tagozaton esetleg lehetséges (abban az esetben, ha a képzés térítésmentes).

A nők – ha már nagyobb a gyerek – eljárhatnak dolgozni, de ha a munkahely a településen kívülre esik, akkor csak kísérettel. Általában többen járnak egy munkahelyre dolgozni, így az ellenőrzés biztosított.

A szociális kapcsolatrendszer fontos jellemzője, hogy igen erős a támogató háttér (a család) a roma személyek esetében. Sajnos azonban ez a támogatás nem vonatkozik a továbbtanulásra és a munkavállalásra.

A közösségben korábban vezető szerepet játszó vajdák már nincsenek. Az idős tekintélyes ember is nagyon ritka. A rossz egészségi állapot miatt viszonylag alacsony az átlagéletkor. Ettől függetlenül vannak a közösségben ma is tekintélyes emberek, de inkább a vagyonuk miatt tisztelik őket a romák. Ezek az üzletemberek a romák egy csoportja számára munkát biztosítanak, de jellemzően kihasználják alkalmazottaik többségét. A projekt hatékony működéséhez szükség van a közösség tekintélyes kulcsfiguráinak támogatására.

Az oláh cigányok esetében a falvakban az átlagos családnagyság 5–12 fő. A nagycsaládban több generáció él együtt, egy-egy házaspár 3–4 gyereket vállal. Az első gyermek vállalásának átlagos életkora 13–14 év a lányok esetében. A családok szegregáltak, telepeken élnek, a többség alacsony komfortfokozatú vályogházban, sok helyen még döngölt padló jellemző és gyakori a nyílászárók hiánya a lakóépületben. A jobb körülmények között lakók is elkülönülten élnek a faluban. A célcsoport tagjainak egészségi állapota – bár átlagot vonni ez alapján nem lehet, mert a célcsoportba főként a fiatalok tartoznak – átlagos. Esetleg a krónikus betegségek aránya magasabb a kliensek körében a magyar lakossághoz viszonyítva. Ami viszont utal az egészségügyi problémákra, hogy az átlagéletkor az oláh cigány közösségben igen alacsony, alig találkozni idős cigány emberrel a falvakban. A nyugdíjas kort kevesen élik meg. Valószínűleg ezért sem lehet motiválni a fiatalokat a bejelentett állások megtalálására, a társadalombiztosítás fizetésének előnyeivel – hiszen nem látnak mintát a családban, milyen nyugdíjból vagy anélkül élni idős korban.

A romák másik nagy csoportját alkotó **magyar cigányok** fontos jellemzője, hogy ők már nem beszélnek cigányul. Valamivel jobb anyagi és lakókörülmények között élnek, mint az oláh cigányok. A család az ő esetükben is férficentrikus, a gyerekek iskola előtti nevelése – kivéve a nyelvi problémákat – itt is hasonló alapelvek szerint működik. A különbség, hogy a társadalmi csoport esetében a tanulás mint érték a szóbeszédben már megjelenik. Egyelőre inkább csak a szándék van meg a fiatalok és a szülők részéről továbbtanulásra, a hétköznapi gyakorlatban jelentős változtatás nem történt – pl. a tanulók házi feladatának ellenőrzése, az iskolai előmenetel folyamatos figyelemmel kísérése stb. – de a motiválás szempontjából ez is előrelépés. Esetükben nem ütközik olyan ellenállásba a projekt ilyen irányú fejlesztő tevékenysége, mint az előbbi csoport esetében. Tehát ha tovább szeretne tanulni a fiatal – akár lány, akár fiú –, a család felnőtt tagjai nem akadályozzák meg azt. Sajnos azonban kevés fiatal akad, akinek ilyen irányú ambíciója lenne. Nagyon ritka a magyar cigányok között is, hogy valakinek szakmája van.

A korai gyermekvállalás ebben a roma csoportban is jellemző, de időben kitolódott 16–18 éves korra. A tanulás tehát az ő esetükben nem az általános iskolában, hanem a középiskolában szakad meg, és onnan morzsolódnak le.

A házaspárok általában 2–3 gyermeket vállalnak, egy-egy lakóközösségben átlagosan 6 fő él. A több generáció együttélése kisebb mértékben jellemző, a fiatalok igyekeznek önálló lakhatási körülményeket kialakítani.

Az egészségi állapot jobb, és ezzel együtt az átlagéletkor is valamivel magasabb, mint az oláh cigányok esetében.

Nagy az ellentét a két roma csoport között. Az oláh cigányok lenézik a magyar cigányokat, mert azok asszimilálódnak – szerintük – a magyarok közé. Az ellentét természetesen fordítva is igaz. A végeredmény az, hogy a romák az érintett településeken nem tudnak együttműködni. Az előítéletek a romák részéről a magyarok irányában is élnek (és természetesen fordítva is).

2.5.2. Iskolai végzettség, továbbképzéshez való viszony, továbbtanulással kapcsolatos tapasztalatok, jellemzők

Alapképzettség:

A **bevont roma fiatalok közel felének nincs meg a 8 osztályos végzettsége**. A projekt megvalósítása során tehát ennek a megoldására nagy hangsúlyt helyeztek a szakemberek. A tanulási motivációk a korábban említettek szerint igen alacsonyak, de a magyar cigányok körében már nem olyan nagy az ellenállás, sőt, elvileg és szóban támogatják a továbbtanulási célokat a szülők. A fiatalok körében nagyon meghatározó szempont a „divat” – minden tekintetben, így a tanulás esetében is. Az egyik legfontosabb motivációs eszköz a 8 osztályos felzárkóztató képzésen ez lett. Eleinte csak néhány fiatal vállalta a képzésen való részvételt, de egy rövid idő után „divat”, ill. „sikk” lett iskolába járni, így sikerült feltölteni a teljes létszámot.

A felzárkóztató képzés esetében egy másik motivációs eszköz is eredményesnek bizonyult: a programrésztvevők számára – akik arra hivatkoztak, hogy azért nem dolgoznak, mert nincs munkalehetőség – szervezett álláskereséssel kapcsolatos témájú összejövetelekre rengeteg állásajánlatot gyűjtöttek össze és vittek el a program munkatársai. Ezen a rendezvényen a résztvevők szembesültek azzal, hogy vannak a piacon jó álláslehetőségek, de mindenhol minimum 8 általános iskolai végzettséget kérnek. Ez a felismerés nagyon erős motiváló hatást váltott ki e programelem tekintetében.

Tanuláshoz szükséges képességek:

A képzés szervezése, a tananyag felépítése stb. során tekintettel kellett lenni a célcsoport sajátos jellemzőire. A 8 osztályos felzárkóztató képzés során a népfőiskolával működött együtt az alapítvány. Ez a szervezet kimondottan a célcsoportra kidolgozott tananyagot hozott, és ezen a területen jártas oktatókkal dolgozott. A képzés tapasztalatai alapján a következők mondhatók el a célcsoport erősségeit és gyengeségeit tekintve.

Erősségek:

- jó megfigyelő képesség
- a természetet ismerik, szeretik
- kommunikációs képesség (természetesen vannak egyéni különbségek)
- érdeklődnek a cigány kultúra iránt, ezzel motiválhatók (pl. magyar órán)
- csoportos munkaformák

Gyengeségek:

- olvasás, írás és az ezeken alapuló oktatási formák
- koncentrációképesség

A fentieknek megfelelően **a tananyag elsősorban vizuális technikákra épített**. Az oktatók igyekeztek minél inkább kézzelfogható és a hétköznapi életben is hasznosítható tudást adni a tanulók számára (pl. kémiai tantárgy keretében a vegyi anyagok témakörben megtanulták a fiatalok, hogy milyen háztartási szereket nem szabad vegyíteni a speciális gázok képződése miatt stb.). A tananyag nagy figyelmet fordít a környezettudatos életvitel kialakítására (pl. foglalkozik a vegyszerek helyes tárolásával).

2.5.3. Munkához való viszony, munkához szükséges kulcsképessegek, állásba helyezés során tapasztalt jellemzők

A munkavállalási jellemzők nagyban kapcsolódnak az iskolai végzettség esetében tapasztalt tényezőkhöz. Az **oláh cigányok** körében – hiszen nekik általában alacsonyabb az iskolai végzettségük – a legjellemzőbb a „kubikos” munka (árokásás, útépítés során végzett segédmunkák) és a „vasazás” (vasgyűjtés). A magyar cigányok iskolai végzettsége magasabb, így ők az építőiparban – általában szintén szakmai végzettség nélkül, hiszen a tanulmányok a középiskolában megszakadnak – dolgoznak, szakmunkákat végeznek szakmunkás bizonyítvány nélkül. Az építőipari munkák azért is megfelelőek a célcsoport tagjai számára, mert csapatban kell dolgozni, szabadlevegőn, és a változó helyszínek miatt nem válik monotonná a munkavégzés. **A nők** mindkét roma csoport esetében általában betanított szalagmunkákat végeznek.

A munkavállalás kapcsán is nagyon erősen motiváló tényező a „divat”. Mostanában a nők számára a legdivatosabb szakma a kozmetikus, a fodrász és az eladó. Sajnos ezekben a szakmákban az erős diszkrimináció miatt nagyon nehéz elhelyezkedni.

Fontos tapasztalat volt a projekt megvalósítása során, hogy a női tanácsadók főleg az oláh cigányok körében nem tudtak igazán eredményeket elérni. A legeredményesebb férfi tanácsadó viszont olyan mértékben meg tudta nyerni a roma lakosság bizalmát, hogy jelentős tekintélyre tett szert a faluban. Eredményeit elsősorban jó kommunikációs képességének és annak köszönhetően, hogy nagyon jó érzékkel találta meg a roma népesség körében tekintéllyel rendelkező embereket.

2.6. Értelmi akadállyal élő személyek csoportjának munkaerőpiaci szempontú jellemzése

* Az elemzés a Gondviselés Kht. Foglalkoztatási programjaiba – az OFA által fejlesztett, később az ESZA által támogatott – bevont, értelmi akadállyal élő személyekkel végzett munka tapasztalatai alapján készült. Segédanyagok: a programvezetővel folytatott félig strukturált interjúk.

2.6.1. Szociális háttér és fizikai állapot

A projekt célcsoportját értelmi akadállyal élő, 18 évesnél idősebb személyek alkotják. A projekt megvalósítói – régi szóhasználattal élve – középsúlyos értelmi fogyatékos személyekkel dolgoznak. A szociális háttérnek e célcsoport esetében nincsenek speciális jellemzői. A magyarországi átlagos népességben tapasztalható jellemzőkkel írható le. Ennek oka, hogy e fogyatékoság nem kapcsolódik társadalmi osztályhoz, oka általában genetikai, ill. születés környéki időszakban előforduló sérülésekhez köthető, amely bármilyen szociális helyzetű családban elfordulhat. (Megjegyzés: Az enyhe értelmi fogyatékoság esetén teljesen más a helyzet, ott már jellemző a hátrányos szociális háttér.)

A fizikai állapot kapcsán a Kht. vezetője nagyon fontosnak tartotta hangsúlyozni, hogy a projektrésztvevők – alkalmazottak – értelmi állapota általában nincs összefüggésben a fizikai állapotukkal. Tehát az értelmileg sérült emberek nem betegek, egészségi állapotuk jellemzően rendben van. Néha előfordul társult sérülés (mozgáskorlátozottság, epilepszia stb.); ezekben az esetekben erre nyilvánvalóan tekintettel kell lenni az alkalmazás során, de ezek egyedi problémáinak tekinthetők és eseti megoldásokat kívánnak meg (pl. a születés kori sérülés okozta mozgáskorlátozottság esetén a mozgáskoordináció is sérülhet, így erre tekintettel kell a fejlesztő tevékenységet személyre szólóan kialakítani).

2.6.2. Iskolai végzettség, továbbképzéshez való viszony, továbbtanulással kapcsolatos tapasztalatok, jellemzők

Iskolai végzettség:

A program célcsoportjába tartozó munkanélküli személyek, tankötelezettségük idejét speciális általános iskolákban teljesítik. Az oktatási folyamat során többségük készségfejlesztő szakoktatásban is részt vesz, melyet követően védett vagy integrált körülmények között munkát vállalhatnak.

E munkanélküli csoport tagjainak „megváltozott munkaképességét” 18 éves korban az Országos Orvosszakértői Intézet állapítja meg. A megállapítást követően a fent említettek rokkantjáradékban részesülnek, melyet a későbbiekben munkaviszony alapján nyugdíjra válthatnak át.

Továbbképzéssel kapcsolatos jellemzők, tudnivalók, tapasztalatok:

Jellemző e csoportra, hogy a képzések során az ismereteket – a hagyományosan megszokott módszerekkel – írás, olvasás alapján nem tudják elsajátítani. Ennek oka, hogy esetükben az írás- és olvasáskészség vagy hiányzik, vagy a tudásszint nem elegendő az oktatás hagyományos formáinak alkalmazásához. Szóbeli ismeretátadással, ill. bemutatásra alapozott oktatási módszerekkel lehet csak eredményt elérni az oktatás során. Tehát **a javasolt módszerek:**

- Az ismeretek szóban történő átadása, szóbeli instrukciók adása.
- Az oktatni kívánt ismeretek – esetünkben munkafolyamat – lefényképezése, ill. videóra rögzítése, és a létrehozott speciális tananyag bemutatása.
- Kiemelt helyet kap az oktatási folyamatban a tárgyi szemléltetés (pl. nem elég a munkaeszközöket, anyagokat, készterméket stb. képen megmutatni, kézzel foghatóvá kell tenni azokat).
- Az oktatás beágyazása a munkafolyamatba, tehát a munka folyamatában történő tanítás az egyedül célravezető módszer (elméleti oktatás teljes kiiktatása!).
- Az átlagosan megszokottnál sokkal több gyakorlás szükséges, de ugyanannak a munkafolyamat-elemnek a sokszori ismétlésétől tartózkodjunk, mert nem vezet a jobb minőségű feladatmegoldáshoz! Ha egy feladat nem sikerül, később érdemes újra megpróbálni.
- Nagy hangsúlyt kapnak az egyénre szabott, differenciált oktatást elősegítő módszerek. Jelentős képességbeli különbségek lehetnek a képzésen résztvevők között, nagy a szórás a képességstruktúrákban. A képzést vezetőnek tehát úgy kell kialakítani az oktatás folyamatát, hogy erre tekintettel legyen elég idő és figyelem minden résztvevőre.
- Különösen hatékonyak bizonyult a gyakorlatban elvégzett feladatok videóra rögzítése, visszanezése és elemzése! Természetesen a „pozitív visszajelzés” módszerét alkalmazva így lehetőség nyílt a részfeladatok javíthatására.
- A képzési csoportlétszám tekintetében a 8 fő az ideális. (A gyakorlatban ez a Gondviselés Kht. foglalkoztatási projektjében a következőképpen valósult meg: a 2006. évi projektben 10 fő házvezető képzésen vett részt, 8 fő pedig varróképzésen.)
- A képzés időtartama is természetesen hosszabb kell hogy legyen, mint egy átlagos képességekkel rendelkező munkanélküli csoport esetében. (A gyakorlatban ez azt jelentette, hogy az említett projektben 15 hónapos volt a gyakorlatorientált képzésnek az időszaka.) A fenti módszerek alkalmazásával a következő eredmények voltak elérhetők a fent említett projektben:

A varró csoportban:

- 3 fő megtanult varrógéppel varrni teljesen önállóan, 2 fő pedig bizonytalanul, segítséggel
- 6 fő megtanult rajzolni, szabni
- és 2 fő kézivarrást végezni
- az egyéb kiegészítő munkákat (mint pl. a kivágott darabok csoportosítása, csomagolása) minden résztvevő elsajátította

A házvezető csoportban:

- mind a 10 fő megtanulta a háztartási munkák alapfeladatait (söprés, porszívózás, portörletés, mosogatás, mosdókagyló kitisztítása stb.)
- ezen túl 2 fő megtanulta a bonyolultabb ablaktisztítást

2.6.3. Munkához való viszony, munkához szükséges kulcsképessegek, állásba helyezés során tapasztalt jellemzők

Munkavégzéshez szükséges képessegek:

Az e célcsoportba tartozó személyek **munkavégzésre túlnyomó többségükben alkalmasak**. Jellemzően vagy **egyszerűbb betanított munkát végeznek, vagy bonyolultabb szakmunka egyes részfeladatait tudják ellátni**. A Gondviselés Kht. vezetője (aki tapasztalatait megosztotta velünk) e második típusú munkavégzést tartja optimálisabbnak (fejlesztőbb hatásúnak) a programrésztvevők szempontjából. Például a Kht. kis üzemében a játékgyártás folyamatát alkotó részfeladatokat végzik el az érintettek.

A foglalkoztatás szempontjából a legmeghatározóbb szempont az egyéni adottságok felmérésénél:

- a magatartási kép (magatartási zavarok – ha van – feltárása)
- és a társuló sérülések helyzete: pszichiátriai kórképek, autizmus, mozgászavarok (pl. hipermotilitás – túlmozgás stb.)
- figyelem (esetleg annak zavarai)

A tapasztalatok szerint a **munkaképességet**, a munkavégzés intenzitását, eredményességét **elsősorban nem az intellektuális képessegek határozzák meg, hanem inkább a magatartási jegyek, figyelmi képessegek**.

Jellemző, hogy sokszor az alacsonyabb értelmi képességű, de higgadt, jó magatartási képpel rendelkező programrésztvevők eredményesebbek a munkavégzésben, akár bonyolultabb feladatokat is biztonsággal rájuk lehet bízni.

Képességek területén természetesen minden célcsoport rendelkezik erősségekkel – melyekre építeni lehet – és gyengeségekkel – amelyek leküzdésére hangsúlyt kell helyezni. E célcsoportnál ezek a következők:

Gyengeségek:

- az átlagosnál gyengébb kezűgyesség
- általában jellemző a lassúság
- figyelmi zavarok
- önellenőrzés képességének alacsony szintje
- feladatmegértési nehézségek

Erősségek:

- megfelelő támogatás mellett feladatuk végzésében többségükben kitartóak
- nagy motiváltsággal szívesen végeznek olyan munkát, amelynek látható, viszonylag gyors eredménye van (ezeket a feladatokat nagy örömmel végzik)
- szóbeli instrukciókkal és bemutató feladatokkal jól betaníthatók egyes részfeladatokra

Javasolt szakmák:

A szokásos szakmák e célcsoport esetében: szövés, kosárfonás, szivacsvargás, hajtogatás, csomagolás. Ezzel szemben interjúalanyom optimálisabbnak tartja – ahogyan azt már a korábbiakban említettük –, ha bonyolultabb munkafolyamatok egyes részfeladatait végzik el a célcsoport tagjai. Éppen ezért a Gondviselés Kht. textiljáték-gyártás keretében folytat rehabilitációs foglalkoztatást. Ennek megfelelően a következő részfeladatok elvégzésére adnak lehetőséget: szabásminták kirajzolása, formák kivágása, csoportosítások és egyéb kisebb részfeladatok: játékok megtöltése, vasalás, csomagolás. A feladatokat a csoport tagjai felváltva végzik (természetesen képességeiknek, tudásuknak megfelelően), így nem unják meg az egyes résztvevőket. Egyes projektjeikben bonyolultabb munkafolyamatok elvégzése is lehetővé vált a célcsoport tagjai számára (pl. varrás varrógéppel és kézzel!).

A tapasztalatok alapján a másik, szintén a Kht. által oktatott szakma – a házvezető/ házvezetőnő – a gyengébb képességűek számára is elérhető. Ez a munka is változatosabb a szokásos egysíkú betanított munkáknál.

A fő tanulság, hogy a megkérdezett szervezet foglalkoztatási modelljében a variábilisabb munkafolyamatok dominálnak, mert a szervezet szakembereinek tapasztalatai szerint ez folyamatos fejlődési lehetőséget biztosít az érintettek számára.

A célcsoport foglalkoztatása során szerzett tapasztalatok:

A résztvevők munkavégzését mindig szakképzett segítő kell(ene), hogy felügyelje. A megkérdezett szervezetenél ez így történik: csoportonként (tehát általában 8–10 főnként) 1–2 fő felsőfokú gyógypedagógiai végzettséggel rendelkező munkavezető segíti a munkavégzést, ill. csoportonként 1–1 fő asszisztens vesz részt a munkában.

Nagyon nagy jelentősége van a résztvevők differenciált esetkezelésének a munkavégzés során is. A segítőik egyénileg is foglalkoznak a résztvevőkkel a tanulás-munkavégzés során, alkalmazkodva az egyéni adottságokhoz, munkavégzési-tanulási sebességhez.

A védett vagy az integrált foglalkoztatás a megfelelőbb?

Szakmai körökben óriási vita folyik e két foglalkoztatási típus előnyeiről és hátrányairól. Melyik a célcsoport számára legmegfelelőbb foglalkoztatási forma? Mindkét munkavégzési gyakorlat rejt magában előnyöket és hátrányokat. Nézzük a két típus erősségeit és hátrányait:

a) * A „védett” munkahely:

(* A „védett” szó a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásában többféle összefüggésben használt szó. A félreértések elkerülése végett e szakterületen a szó pontos jelentése: a szociális törvényen alapuló, csak nappali ellátásban részesülő csoportok számára szervezett, 2006. július 1-jétől indult fejlesztő, felkészítő, ill. rehabilitációs foglalkoztatás.)

E foglalkoztatási típus alapfeltétele, hogy a foglalkoztatási tevékenységet szociális nappali ellátással, ill. intézeti bentlakásos ellátással kell összekötni.

Előnyök:

A szociális ellátás, fejlesztés és munkavégzés egy szervezeti egységben valósul meg. A munkavégzés így azokat a feladatokat is magába foglalhatja, amelyek nem mérhető mennyiségi mutatókkal (pl. portaszolgálat, udvarrendezés, háztartási munka). A célcsoport tagjai munkabért kapnak (fejlesztő-felkészítő foglalkozás esetében a minimálbér időarányos részét, rehabilitációs foglalkozáson ennél kevesebbet). A munkát szakirányú végzettségű segítő irányítja. A költségeket normatív állami támogatás fedezi.

Hátrányok:

Az eddigi tapasztalatok szerint nincsenek. Egyedüli bizonytalansági tényező, hogy a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásban résztvevő személyeknek el kell érniük egy olyan színvonalat a munkavégzésben, hogy a későbbiekben egy nyitottabb szociális foglalkoztatóban vagy integrált munkahelyen el tudjanak helyezkedni.

b) Az „integrált” munkahely:

Rendkívül vitatott kérdés az ilyen munkahelyen történő foglalkoztatás e célcsoport esetében. Az átlagos – elsődleges – munkaerőpiaci környezetet és viszonyokat értjük ez alatt, természetesen számos esetben kiegészítve bizonyos egyéb támogatási formákkal (bértámogatás stb.)

Hátrányok:

Ez a foglalkoztatási forma csak speciális adottságokkal rendelkező személyek számára ad lehetőséget a munkavégzésre. A tapasztalatok szerint rendkívül egyénfüggő a beilleszkedés képessége. Általában magasabb intellektuális nívójú személyeket lehet csak elhelyezni ilyen munkahelyeken. Kiegyensúlyozott személyiségkép szükséges a kliensek szempontjából, és nagyon toleráns munkahelyi környezet a munkáltató oldaláról. Az integrált munkahelyeken csak nagyon egyszerű feladatokat láthatnak el általában az alkalmazottak – nincs olyan intenzív segítségnyújtás a háttérben –, ez kevesebb fejlődésre ad lehetőséget, emellett nagy a kudarcélmény esélye. A munkavállalónak nélkülöznie kell a szakképzett segítő mindennapos együttműködését, ha bármi probléma adódik, nincs ott a segítség. Tehát több a rizikófaktor. Ennek ellenére ennek a foglalkoztatási típusnak is vannak nagy tapasztalattal rendelkező megvalósítói. A Salva Vita Alapítvány eredményesen végzi az ilyen irányú reintegrációs tevékenységet, de ők a Gondviselés Kht.-ban alkalmazott személyeknél foglalkoztatási szempontból jobb állapotban lévő személyekkel dolgoznak. Ez a foglalkoztatási forma mostanában a „támogatott foglalkoztatás” nevet viseli szakmai körökben.

A Gondviselés Kht. tehát éppen azokkal a személyekkel foglalkozik, akiket a „támogatott foglalkoztatás” rendszere már nem tud fogadni képességeik miatt. A Kht. jövőbeli tervei között szerepel egy inkubátor modell megvalósítása, melynek lényege, hogy a nappali ellátó intézmény biztosítja a kliens számára a „mindennapos” támogatást, védő háttérrel (szociális–mentális–pszichés segítségnyújtás, családgondozó szolgáltatások, étkezés biztosítása stb.), és segítséget nyújt a napi teendők megszervezésében (pl. innen indul dolgozni, ill. ide érkezik vissza a munkavállaló foglalkoztatás után). Itt van lehetőség pl. a négy órában dolgozók számára délutáni szabadidős foglalkozásokon való részvételre. E modell törvényi háttere kibontakozóban van, mert most már nappali ellátó intézmény bevonhat külső foglalkoztató szervezetet a munkájába.

3. Munkaerőpiaci projektek eszköztárája

(Különös tekintettel a jól bevált célcsoportspecifikus módszerekre)

Megjegyzés: E szakmai anyag – az idő- és terjedelmi korlátok miatt – sem vállalkozhat arra, hogy minden célcsoportra vonatkozóan bemutassa a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci reintegrációját elősegítő programok teljes eszköztárát. Célünk viszont, hogy – a teljesség igénye nélkül – képet adjunk arról, hogy milyen változatos és sokszínű a civil szervezetek munkatársainak szakmai tevékenysége, módszertana. Munkatársaink kreatív gondolkodásmódját, célcsoportjaik iránti magas szintű elkötelezettségét mutatja a következőkben bemutatásra kerülő eszköztárunk gyűjtemény.

Ezzel a gyűjteménnyel azoknak a szakembereknek kívánunk segítséget nyújtani, akik – beépítve munkájukba a munkaerőpiaci reintegráció területén dolgozó civil szakemberek sokéves tapasztalatait, fejlesztő tevékenységének eredményeit – szeretnék szakmai tevékenységüket és az általuk alkalmazott módszertant frissíteni. Az információt nyújtó szervezetek e módszerek egy részét képzések keretében oktatják. További információkat tehát a II. rész 6. fejezetében megadott elérhetőségeken kaphatnak az érdeklődők.

Fontos szempont még e fejezet anyagának tanulmányozásakor, hogy nincsenek az egyes célcsoportokba tartozó emberek problémáit megoldó univerzális módszerek. A bemutatásra kerülő fejlesztő eszközök mindig az adott környezetben működnek csak pontosan a leírtak alapján. Alkalmazáskor tehát az ötletet a konkrét helyzetre, problémakörre stb. kell formálni, a helyi szükségletekhez alakítani.

A civil projektek eszköztárába tartozó módszerek-tevékenységek – az időrendben egymás után következő – projektszakaszok szerinti csoportosításban kerülnek bemutatásra a következőkben:

- felkutatás, bevonás eszközei
- kiválasztás eszközei
- állapotfelmérés eszközei
- fejlesztés eszközei
- pszicho-szociális támogatás eszközei
- nyomonkövetés, utógondozás eszközei

3.1 Felkutatás, bevonás

A munkaerőpiaci projektek indításakor időrendben az első feladat a projekt célcsoportjának felkutatása és tájékoztatása a programról.

Ennek a tevékenységnek nagyon fontos szerepe van a projekt megvalósításában. Ekkor derül ki, van-e tényleges kereslet a választott célcsoport körében a nyújtani kívánt szolgáltatásokra.

3.1.1. Általános jellemzők

Időbeliség:

A felkutatás általában a projekt indításakor történik, párhuzamosan a programindító egyéb tevékenységekkel (beruházás, menedzsment felkészítése stb.), számos esetben azonban – és ez erősíti a pályázati anyag hitelességét – már a tervezési időszakban megkezdődik, általában igényfelmérés formájában. Az is gyakori, hogy a projekt tervezői szándéknyilatkozat formájában kérnek megerősítést a célcsoport tagjaitól arra vonatkozóan, hogy amennyiben a projekt elnyeri a támogatási forrásokat, szándékukban áll-e a tervezett szolgáltatásokat igénybe venni.

A bevonás időtartama projekttypustól függően változik:

- 1–2 hónap időtartamú a projekt elején (képzési-foglalkoztatási projektek esetében)
- folyamatos tevékenység, amely akár projekt teljes fejlesztési időszakának végéig húzódik (szolgáltatási projektek esetében)

Alapelvek:

A felkutatásban, bevonásban résztvevő szakemberek – akik tevékenységük közben egyúttal tájékoztatják is a leendő résztvevőket a projekt nyújtotta lehetőségekről – a következő elvek alapján dolgoznak:

- kezdeményező és motiváló magatartás (a szakemberek részéről)
- önkéntesség (célcsoport részéről)
- pontos tájékoztatás
- reális ígéretek
- jól meghatározott elvárások

3.1.2. Alkalmazott módszerek

A felkutatási, bevonási módszerek változatossága, száma függ a következőktől:

- foglalkoztatási vagy szolgáltatási projektben történik-e a bevonás
- a célcsoport jellemzői

A foglalkoztatási projektek rövidebb bevonási időszak alatt általában kevesebb típusú eszközt alkalmaznak a kívánt eredmény (létszám) eléréséhez. Ennek oka, hogy e projektek a tájékoztatás során nagyobb motivációs erővel bíró lehetőségeket ajánlanak fel (pl. 13–15 hónapos munkaviszonyt kínálnak a program indításától kezdve, esetleg képzési támogatást és azt követően munkaszerződést). A szolgáltatási projekt ezzel szemben nem kínál közvetlenül munkaszerződést, csak az annak megszerzéséhez szükséges szolgáltatások széles körét. E szolgáltatások (tréningek, felkészítők, álláskeresési tanácsadás stb.) hasznossága kevésbé megfogható a munkanélküliek számára, így tehát több „meggyőző információ” szükséges ahhoz, hogy vonzóvá váljon pl. a tréningekre, tanácsadásra beülni.

A két különböző típusú projekt esetén a bevonásra kerülő – vállalt – létszám is eltérő: a tranzit-foglalkoztatási projektek esetében általában 12–36 fő, a szolgáltatási projektek jellemzően 50–600 fő munkanélküli fejlesztésével foglalkoznak. E magas létszám bevonásához folyamatos, az egész projektidőszak alatt tartó intenzív felkutató tevékenység szükséges.

Természetesen ahogyan a projektek beágyazódnak a helyi közösségi szolgáltatási rendszerbe és megismeri őket a szakma, ill. a lakosság, egyre egyszerűbbé és rugalmasabbá válik ez a tevékenység.

A célcsoport típusa alapvetően meghatározza az alkalmazott bevonási módszereket. Egyes nehezen elérhető célcsoportok esetében (pl. kallódó, iskolából lemorzsolódott fiatalok) 10–15 különféle módszer alkalmazása is szükséges lehet.

Vannak olyan **hagyományos bevonási módszerek**, amelyeket általában minden projekt alkalmaz célcsoporttól és projekttypustól függetlenül, és vannak olyan **kreatív célcsoportspecifikus módszerek**, melyeket innovációkra fogékony projektszemélyzetek dolgoztak ki kimondottan az adott célcsoport sajátosságainak figyelembevételével.

3.1.2.1. Hagyományos bevonási módszerek

- A célcsoport tagjainak elérése és tájékoztatása a médián keresztül. Ennek többféle formája van:
 - Újsághirdetés feladása. (Megjegyzés: Az Európai Unió által támogatott projekteknél kötelező is az ilyen típusú megjelenés, és az előírt EU-s arculati elemek miatt e hirdetések igen drágák, erre tekintettel kell lenni a költségvetés tervezéskor.)
 - Rádióban, TV-ben sajtóközlemény megjelentetése, riport keretében a program bemutatása.
- Az együttműködő – célcsoportunkkal kapcsolatban lévő – intézmények segítségével, azok nyilvántartásain keresztül, postai úton vagy a szervezeteknél dolgozó kollégák segítségével a leendő résztvevők kiértesítése. A hatékonyság növelése érdekében a kiértesítés során a tájékoztató levélhez igényfelmérő kérdőív is mellékelhető. A projektszemélyzet tagjai – a minél hatékonyabb együttműködés és pontosabb információátadás érdekében – az együttműködő partnerek számára tájékoztató előadásokat tartanak és különböző segédanyagokat (plakát, szórólap stb.) biztosítanak. A projektek többsége igénybe veszi a következő intézmények segítségét:
 - megyei munkaügyi központok és kirendeltségeik (most már a regionális központok is); ők nyújtják a leghatékonyabb segítséget, hiszen ezen a csatornán keresztül akár a résztvevők 30 %-a is bevonásra kerülhet)
 - családsegítő szolgálatok
 - konzorciumi partnerek közül a célcsoporttal kapcsolatban lévők
 - polgármesteri hivatalok szociális osztályai
- Nyilvános helyeken (orvosi rendelő, iskolák, társadalombiztosítási intézményrendszer stb.) plakátragasztás, ill. nyilvános tereken (pl. vasútállomás várója) működő állandó hirdetési felületek alkalmazása. A plakátok esetében nagyon fontos, hogy tartalma, ill. külleme az adott célcsoport figyelmét felkeltse (pl. ifjúsági célcsoport esetén megengedhető a tegeződés a szövegezésben, és fontos a minél színesebb, vidámabb formavilág, figurák alkalmazása).
- Az adott célcsoporttal kapcsolatban álló civil szervezetek, szakemberek megkeresése személyesen és/vagy levélben, tájékoztatók tartása egyénileg és csoportosan abból a célból, hogy ügyfélkörükben népszerűsítsék a programot.
- Programindító szakmai nap rendezése a projektmegvalósítással kapcsolatban álló szakemberek, ill. minden, a projekt iránt érdeklődő személy számára. E rendezvényen a projekt részletes bemutatásával együtt a célcsoport bevonását célzó információnyújtás is történik. Ekkor lehetőség van a szervezet egyéb irányú tevékenységeinek a bemutatására is, mindez pedig elősegítheti egy induló projekt esetén is a hiteles bemutatkozást.
- Az általában használatos bevonási csatornák közé tartozik a korábbi résztvevők kapcsolati hálóján keresztül történő bevonás. Természetesen ez a módszer csak azon szervezetek számára áll rendelkezésre, amelyek a munkaerőpiaci projektek legalább egy ciklusát már befejezték, ill. amelyek esetleg más szolgáltatásaik kapcsán kapcsolatban állnak/álltak a célcsoportba tartozó személyekkel. A korábbi projektek résztvevői, amennyiben elégedettek voltak a kapott szolgáltatással, a legeredményesebb és leghitelesebb reklámozói programoknak, így az egyik leghatékonyabb bevonási csatornát jelentik (pl. a debreceni KidNet.hu programban 2003-ban a belépők 30 %-a ezen a csatornán keresztül került a projektbe).
- A szakemberek személyes kapcsolati hálójának működtetése (kapcsolati tőke aktiválása).

3.1.2.2. Kreatív, újszerű bevonási módszerek (néhány speciális célcsoport példáján keresztül) (18 db)

Az alábbi táblázatban néhány speciális célcsoport mintáján keresztül kerül bemutatásra, hogy milyen változatos a bevonás módszereinek eszköztára.

(Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartottak	A börtönszemélyzet (nevelők) segítségével a célcsoportba tartozók tájékoztatása a programról.	AVP Hungary Egyesület: „Koncentrikus Körök” Rehabilitációs börtönprogram (Debrecen) Sz.	–
Értelmi akadálytal élők	Az értelmi akadálytal élőket képző speciális intézmények, szakképző iskolák megkeresése.	Gondviselés Kht. (Budapest) F.	–
Romák	A roma személyek körében tekintéllyel rendelkező személyek megnyerése a projektnek. E „kulcsfigurák” erős motivációs hatást fejtenek ki a célcsoport körében.	Kontakt Alapítvány: Támaspont program (Gödöllő) Sz.	–
	Egyes felajánlott szolgáltatások, képzések „divatba” hozása , mert a célcsoport tagjaira ez a tényező nagy befolyással van.	Kontakt Alapítvány: Támaspont program (Gödöllő) Sz.	–
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	**Utcai szociális munka	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	1.
	„Kortárs bevonás” : az utcai szociális munka eredményeként a szakemberek megnyerik egy-egy kallódó, fiatalokból álló utcai csoportosulás „vezérének” a bizalmát, aki ezt követően behozza csapatát az egyesület programjába.	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
	*Éjszakai sport klub : az utcai szociális munka eredményeként jött létre. A szociális munkások, megnyerve az utcán kallódó fiatalok bizalmát, velük közösen kezdték működtetni e bevonási csatornát.	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
	Megállapodás a legnagyobb arányú lemorzsolódással rendelkező középiskolákkal arról, hogy az iskolából kieső (elküldött) fiatalokat az egyesülethez irányítják. A megállapodás értelmében az iskola igazgatója ír levelet a fiataloknak, amelyben ajánlja a projektet.	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
	A célcsoportba tartozó fiatalok és családtagjaik érdeklődési körébe tartozó koncerteken, fesztiválokon információs pult, sátor működtetése. Eredmény: a fiatalok vagy szülők bizalmának megnyerése.	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
	*Szabadidős klubok szervezése : számítógépes klub, film klub stb.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
	*Együttműködés a Tele-házakkal.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	*A középiskolákban dolgozó ifjúságvédelmi felelősök számára szakmai nap szervezése.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
	Rendhagyó osztályfőnöki órák tartása olyan (veszélyeztetett fiatalokat nagy számban oktató) általános és középiskolákban (pl. szakmunkásképzők, amelyekben nagy a lemorzsolódás), ahonnan a későbbiekben kikerülhetnek a célcsoportunkba tartozó fiatalok.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
	A szervezet külföldi önkéntese (pl. EVS önkéntes) segítő tevékenységének kihelyezése a partnerszervezetekhez (pl. az önkéntes a partneriskolákban társalgásórákat tartott németül a német fiatalok életéről), így az iskolák együttműködővé válnak a lemorzsolódott fiatalok projektbe irányítására vagy klienseink felvételére továbbtanulásuk esetén.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
	Nemzetközi programok működtetése a főprojekttel együtt, és az abban való részvétel felajánlása a főprojektbe belépő fiataloknak (konkrétan: külföldi tanulmányút lehetőségének felajánlása).	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
	*A potenciális partnerszervezetek, szakemberek megkeresése és a hagyományostól eltérő módon történő bevonása, elkötelezése a program mellett.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
	Állami gondozott fiatalok nevelését biztosító szervezetekkel (Területi Gyermekvédelmi Szakszolgálat, gyermekotthonok, S.O.S. ifjúsági ház) kapcsolat kiépítése és rajtuk keresztül a fiatalok bevonása.	Változó Világért Alapítvány: „Horizont” program (Szombathely) Sz.	–
	A magas beosztásban lévő – a célcsoport elérésében segíteni tudó – intézményi munkatárs beválasztása a program legfelsőbb szakmai értékelő testületébe. (Pl. a Vas Megyei Bűnmegelőzési Osztály vezetőjének a bevonásával – elkötelezésével a program mellett – a Pártfogói Szolgálat munkatársait is megnyerték a programnak. E szakemberek az előzetes letartóztatásban lévő fiatalokat irányították a projektbe.)	Változó Világért Alapítvány: „Horizont” program (Szombathely) Sz.	–

*A *-gal jelölt innovatív eszközök rövid leírása alább következik.*

*A **-gal jelölt eszközök részletes leírása a Mellékletek között található.*

***Éjszakai sport klub:**

Az „Éjszakai Sport Szigetváron”, valamint „Éjszakai Sport Pécssett” projekt 14 év feletti fiataloknak nyújt lehetőséget szabadidejük eltöltésére (csocsó, kosárlabda, ping-pong, foci stb. – az igényekhez igazodva bővítik a kínálatot) prevenciós céllal. A program Pécs sűrűn lakott, lakótelepi részén, valamint Szigetváron és kistérségében valósul meg. A fiatalokat érintő veszélyfaktorok közül az egyik legjelentősebb a tapasztalatok, illetve az előzetesen végzett felmérések szerint, hogy nincs terük, lehetőségük szabadidejük aktív eltöltésére, sportolásra. Ezek hiányában sok fiatal ki van szolgáltatva a negatív kortárshatásoknak, melyek más alternatívák nélkül felerősödhetnek. A projekt célja a fiataloknak alternatív szórakozási, sportolási lehetőség biztosítása péntek esténként 19 órától igény szerint akár hajnalig. A nagyobb volumenű programokkal pedig cél a minél több fiatal figyelmének felkeltése a program iránt, cél továbbá hozzásegíteni őket ahhoz, hogy barátokat, élményeket szerezzenek.

A pécsi program tapasztalatai szerint a projekt hatására nő a fiatalok bizalma az egyesület és a partnerintézmények irányában, csökken a fiatalok által elkövetett bűncselekmények, szabálysértések, elsősorban a garázda cselekedetek száma, csökken a pártfogó felügyelet alatt álló fiatalok bűnisméltése. A fiatalok problémái időben felszínre kerülnek, így megoldásukhoz segítséget tudnak nyújtani a megfelelő szakemberek (hiszen belépnek a pécsi KID-programba). A fiatal és annak családja könnyebben elfogadja a segítséget, nem éli meg a család belügyeibe való durva beavatkozásként.

***Szabadidős klubok:**

„Nyitott” számítógépes, tánc, film stb. klub működtetése abból a célból, hogy a kezdetben munkavállalási, továbbtanulási célokkal még nem rendelkező, utcán csellengő, nem tanuló fiatalokat elérjük, bizalmukat megszerezzük. A klubba járó fiatalok az esetek többségében – egy idő után – a fiatalok közössége, a klubvezető, esetleg más munkatársak hatására belépnek a programba, és lassan motiválttá válnak az együttműködésre reintegrációjuk érdekében.

*A bevonás érdekében a megyében működő **Tele-házakkal kapcsolatfelvétel** történt. A kapcsolatfelvétel során a szervezet felajánlotta, hogy ifjúsági munkanélküliséget kezelő szolgáltatásokat (pl. tréningeket, tanácsadást) helyez ki a KidNet.hu projekt keretében a Tele-házba, amennyiben van rá igény. Így sikerült megtalálni a két szervezet érdekeinek metszéspontját.

*A középiskolákban dolgozó **ifjúságvédelmi felelősök számára szakmai nap szervezése** az őket érintő témában (pl. drogproblémák kezelése, az iskolák kapcsolatrendszerének fejlesztése a fiatalokkal foglalkozó intézményi hálózattal stb.). Nem a KID-program reklámozása a cél, hanem az ifjúságvédelmisek elérése és bizalmának megnyerése, informális kapcsolatrendszer kialakítása, erősítése. A KID-program bemutatása csak röviden, a szünetben történik meg.

*A **potenciális partnerszervezetek, szakemberek megkeresése és elkötelezése** a program mellett a következő **hagyományostól eltérő módszerekkel:**

- A partnerek bevonása a projekt tervezési folyamatába, a közös érdekek megkeresése és nevesítése, „brainstorming” új együttműködési területek kialakítására. Közös forrásfeltárás, pályázatírás kezdeményezése a partnerekkel. Az együttműködési megállapodások szerződés formájában történő rögzítése.
- Annak a felajánlása, hogy PR tevékenységünk során a partnerszervezetet is megjelenítjük a médiában és szóróanyagainkon.
- Annak a felajánlása, hogy írásban visszajelzést adunk a partnereknek a programbeli együttműködésünk kapcsán elért számszerűsíthető (tehát akár számukra is konkrét elszámolható eredményeket hozó) eredményekről (pl. közös ügyfelek száma, iskolába, munkahelyre elhelyezett közös ügyfelek száma stb.).

3.2. Kiválasztás

A kiválasztás **célja** minden esetben a projekt megvalósítására alkalmas személyek kiválasztása a célcsoport tagjai közül. Ennek a kijelentésnek természetesen két oldala van. A kiválasztás során fel kell tární és egyeztetni mind a projekt, mind a jelentkező céljait. Amennyiben e kettő nem egyeztethető, nagyon nehéz lesz a későbbiekben hatékony és eredményes együttműködést megvalósítani.

Összegezve: Olyan személyek bevonása a cél, akik változtatásra motiváltak, esélyt látnak a lehetőségben, hogy részt vehetnek az adott projektben. A tervezett tevékenységekbe szívesen bevonódnának, szeretnék a közösen kitűzött célokat megvalósítani és szándékukban áll a programban végig bent maradni.

3.2.1. Általános jellemzők

A sikeres kiválasztás az egyik **garanciája az alacsony lemorzsolódási értékeknek**, tehát érdemes nagy hangsúlyt helyezni a helyes módszerek alkalmazására.

Nagyon fontos, hogy **egységes és lehetőség szerint mérhető elemeket is tartalmazó** kiválasztási **szempontrendszer alapján dolgozzanak** a munkatársak annak érdekében, hogy a jelentkezők kiválasztásában az objektivitás domináljon. A végeredmény így a nyilvánosság – elsősorban a jelentkezők – előtt is védhető.

Tekintettel arra, hogy általában alacsony önértékelésű, sok kudarchelyzetet megélt jelentkezők közül kell kiválasztani a résztvevőket, **javasolt a sikertelenül jelentkezők számára más szolgáltatások felajánlásával** enyhíteni a kudarc érzését. (Evidensnek tűnik, de fontos megjegyezni – mert vannak esetek, amikor időhiány miatt ez mégsem valósul meg – hogy a sikertelenül jelentkezőket is *a sikeres jelentkezőkkel egyidőben* kell kiértékelni!) Számukra felajánlhatjuk a szervezet más szolgáltatásait, vagy esetleg partnerszervezetek támogatásait.

A kiválasztásban közreműködők között nagyon fontos, hogy **helyet kapjanak** a következő státuszban dolgozó szakmai munkatársak: **szociális munkás, foglalkoztatásszervező** (vagy mester), és valaki a projekt vezetéséből (**projektvezető** vagy **szakmai vezető**). Számos negatív tapasztalat támasztja alá, hogy **nem javasolt a kiválasztást kizárólag** konzorciumi partnerre, ill. más, a projekt megvalósítási szakaszában egyébként részt nem vevő alvállalkozóra **bízni** (bármennyi rutinnal is rendelkezik).

Alapelvek:

- mérhetőség
- objektivitás
- nyilvánosság
- ellenőrizhetőség
- diszkriminációmentesség
- visszajelzés minden esetben

3.2.2. Alkalmazott módszerek

A kiválasztási **módszerek változatossága, száma függ** a következőktől:

- foglalkoztatási vagy szolgáltatási projektben történik a bevonás, ill.
- milyen jellemzőkkel rendelkezik a célcsoport

A **szolgáltatási projektek** esetében a kiválasztási tevékenység szerepe nem meghatározó. **Elsősorban a célcsoportot jellemző adminisztratív belépési feltételeknek való megfelelést vizsgálják a szakemberek.** A kiválasztás szempontjai ez esetben a következők:

- Megfelel-e a pályázatban foglalt kritériumoknak a jelentkező (pl. 16–25 éves korú, legmagasabb iskolai végzettsége 11 osztály és tartósan munkanélküli).
- Motivált-e a programban való részvételre. (A motiváltságot egyes projektek bizonyos programelemekben történő megjelenéssel vagy annak gyakoriságával mérik. Pl. azt tekintik felvettnek, aki egy hónapon belül háromszor megjelent tanácsadáson, esetleg egy tréningen hiányzás nélkül vett részt.)

Tehát aki e két kritériumnak megfelel, fel van véve a projektbe. Mivel a projektek 50–600 fős – tehát magas – létszámmal dolgoznak, nem is jellemző a túljelentkezés, ami szigorú kiválasztási rendszert indokolna.

A **foglalkoztatási programok** azonban jellemzően igen **színes és változatos eszközrendszer alkalmazó, többlépcsős kiválasztási tevékenységet folytatnak** le a projektek indításakor. A foglalkoztatási projektek igen vonzó lehetőséget – munkaszerződést! – kínálnak, és ez a jelenlegi munkaerőpiacon jó lehetőségnek számít. Általában sokszoros túljelentkezés jellemző. A szakma típusa is meghatározó abban a tekintetben, hogy milyen követelményeknek kell megfelelniük a jelentkezőknek. A feladat az adott szakma megtanulására leginkább alkalmas, motivált jelentkezők kiválasztása.

Elsősorban a „szakma-specifikusság” jellemző a kiválasztási rendszerek felépítésére, eszközválasztására, de a módszerek alkalmazásában nagy jelentősége van annak is, hogy milyen célcsoport körében történik a kiválasztás (pl. vannak olyan célcsoportok, melynek tagjai jellemzően alacsony olvasási és/vagy írási képességekkel rendelkeznek, esetükben nem szerencsés bonyolult körmondatokat tartalmazó, nyitott kérdésekkel dolgozó tesztek alkalmaznunk). A foglalkoztatási projektek esetében még néhány szempontot érdemes figyelembe venni:

- **Olyan résztvevők kiválasztása a cél, akik rendelkeznek a szakma elsajátításához szükséges alapképességekkel,** érdeklődéssel. A lemorzsolódás nemcsak a projekt-megvalósítóknak jelent problémát – azáltal, hogy akár a támogatási összeg megvonása is lehet a következménye –, hanem a résztvevő számára is hatalmas kudarcélményt okozhat. Igen kockázatos ez olyan személyek esetében, akiknek mentális és fizikai egészsége éppen az átélt sikertelenségek miatt romlott meg.
- Fontos, hogy **közel hasonló képességű** – vagy a projekt megengedte időkereteken belül közös szintre hozható – **résztvevők kerüljenek kiválasztásra.** A nagy szintkülönbségek csoportos felnőttképzés esetén komoly akadályt jelenthetik az eredményes képzési folyamatnak. A rosszabb képességű vagy nagyobb lemaradással küzdő résztvevőkben – önbizalomnövelés helyett – további gátlások alakulhatnak ki a tanulással szemben, ami a projektből való kilépésüket is eredményezheti.
- Amennyiben **külső munkáltatót** von be a szervezet a foglalkoztatás számára, úgy a foglalkoztató **szempontjait javasolt beépíteni a kiválasztási módszertanba.**

3.2.2.1. A kiválasztási módszerek általános elemei

A következő elemeket tartalmazza – különböző kombinációkban – célcsoporttól függetlenül egy többszintű kiválasztási rendszer (természetesen projektenként eltérő logika szerint):

- motiváció és érdeklődés mérése a többfordulós kiválasztási folyamat eseményein történő pontos megjelenéssel, ill. egyéni elbeszélgetés, interjú során
- korábbi életút vizsgálata személyes elbeszélgetés, ill. felvételi interjú során
- pályaeérdeklődés felmérése (pályaeorientáció)

- képességfelmérés az oktadni kívánt szakmához kapcsolódó alapképességek meglétéről (pl. kommunikációs képesség eladó szakma, pontosság precizitás titkári munkakör esetében stb.)
- tudásszintfelmérés, a szakma elsajátításához szükséges alapismeretek felmérése (pl. titkári munkakör esetén alapvető helyesírási ismeretek stb.)
- pszichés állapot felmérése (súlyos, a projektben való részvételt akadályozó betegségek kizárása)

3.2.2.2. Kreatív, újszerű kiválasztási módszerek (néhány speciális célcsoport példáján keresztül elsősorban a foglalkoztatási projektek gyakorlatából) (11 db)

Az alábbi táblázatban szereplő módszerek összetett – többlépcsős – kiválasztási rendszer elemeit képezik, tehát alkalmazásuknál erre javasolt tekintettel lenni. (Kivételt képez az „Assessment Center” módszer, amely egy – piaci cégek által is alkalmazott – összetett kiválasztási rendszer.)

(Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Mit ér a módszer? Mi a célja?	Információ forrása:	Melléklet sorszám:
18–35 éves fiatal munkanélküliek	*Tantárgyi alapismereteket mérő teszt	<i>Cél:</i> pl. matematikai, olvasási, írási stb. képességek mérése.	RÉS Egyesület: „Fordulópont” program (Debrecen) F.	–
	*Speciális szakmai képességeket mérő tesztgyakorlatok	<i>Cél:</i> pl. koordinációs képesség, térbeli tájékozódóképesség mérése stb.	RÉS Egyesület: „Fordulópont” program (Debrecen) F.	–
	*Személyes elbeszélgetés	<i>Cél:</i> motivációk, érdeklődés stb. mérése.	RÉS Egyesület: „Fordulópont” program (Debrecen) F.	–
	Pszichológiai teszt	<i>Cél:</i> az adott szakmához szükséges tulajdonságok, képességek mérése (pl. eladó szakma esetében: nyitottság, kooperációs képesség stb.).	RÉS Egyesület: „Fordulópont” program (Debrecen) F.	–
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	*Önkéntes próba-munka	<i>Cél:</i> az adott szakma iránti elkötelezettség mérése.	Első Magyar–Dán Termelőiskola Alapítvány: „Kiút a Hátrányos helyzetből” projekt (Zalaegerszeg) F.	–

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Mit ér a módszer? Mi a célja?	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Értelmi akadállyal élők	Konzultáció a fejlesztést (képzést) végző korábbi intézménnyel⁴	<i>Cél:</i> a kapott gyógypedagógiai vélemények, információk alapján mérlegelik, hogy adottságai alapján részt vehet-e a kiválasztásban a jelentkező.	Gondviselés Kht. (Budapest) F.	–
	*Felvételi interjú	<i>Cél:</i> általános tájékozódás a jelentkező anamnézisééről.	Gondviselés Kht. (Budapest) F.	–
	*„Közvetlen gyógypedagógiai megfigyelés”	<i>Cél:</i> a résztvevő munkaszituációban történő megfigyelése, olyan képességek mérése, amelyek csak többszöri találkozás után értékelhetők.	Gondviselés Kht. (Budapest) F.	–
	Komplex, szakértői bizottsági vizsgálat (módszertani központok mellett működő szervezet)	<i>Cél:</i> ez a vizsgálat dönti el, hogy a résztvevő melyik típusú foglalkoztatásban vehet részt: • fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás • rehabilitációs foglalkoztatás	Gondviselés Kht. (Budapest) F.	–
	*3 hónapos próbaidő	<i>Cél:</i> annak az eldöntése, alkalmas-e a résztvevő a projektben való részvételre. A reális döntéshez szükséges hosszabb időtartamú megfigyelés lehetőségét biztosítja ez a módszer.	Gondviselés Kht. (Budapest) F.	–
Roma nők	„Assessment Center” Értékelő Központ c. többlépcsős kiválasztási módszer	<i>Cél:</i> a projektben való részvételre leginkább motivált és alkalmas személyek kiválasztása a jelentkezők közül.	Humán Fejlesztők Kollégiuma: Hosszúpályi Közösségi és Foglalkoztatási Program (Debrecen) F.	–

*A *-gal jelölt innovatív eszközök rövid leírása alább következik.*

***Tantárgyi alapismereteket mérő teszt:**

E tesztek általában az általános iskola 6–8. osztályának megfelelő szintű feladatokat tartalmaznak. Általában írásban, feladatlapok, tesztek alkalmazásával történik a mérés, melynek célja, hogy megtudjuk, a résztvevő rendelkezik-e az adott szakma elsajátításához szükséges olyan alapismeretekkel, melyek pótlására elsősorban időbeli – esetleg képességbeli – korlátok miatt a projekt indításakor már nincs lehetőség. (Pl. eladó szakma esetén ismeri-e a szorzótáblát, egyes egyszerű matematikai alpműveleteket egész és tört számokkal, esetleg százalékszámítást.)

⁴ Ez a legfontosabb szempont a kiválasztásban.

***Speciális szakmai képességeket mérő tesztyakorlatok:**

E felvételi gyakorlatokat abból a célból építik be a képző intézmények a projektekbe, hogy egyes speciális képességeket megmérjenek, melyek alapvető fontosságúak az adott szakma elsajátításához. (Ilyen pl. a kézkoordinációs képesség, amelyet szimulációs programmal mérnek a gépkezelést is tartalmazó képzések esetében.)

***Személyes elbeszélgetés – felvételi interjú:**

Ennek nagy jelentősége van a kiválasztás során. E módszertani elem jellegénél fogva sok szubjektív elemet tartalmaz, de nagyon sok információt hordoz, így minden kiválasztási folyamat során sort kell rá keríteni. A beszélgetés időtartama átlagosan 30 perc. Az interjún javasolt legalább 2–3 szakember részvétele (szociális munkás, foglalkoztatásszervező, szakmai vezető), több viszont nem, mert szorongást okozhat a jelentkező számára a nagy létszámú „felvételi bizottság”. Fontos, hogy az interjú szorongást csökkentő környezetben (otthonos kis szoba, kis fizikai távolság a felvételiztetők és a jelentkezők között, a beszélgetés résztvevői lehetőleg körbe üljenek az asztal stb.) legyen levezetve. Az elbeszélgetés általában a következő szempontok mentén történik:

- együttműködési szándék
- motiváltság, a cél iránti elkötelezettség
- az új ismeretek elsajátításához és a munkához való hozzáállás
- mentális és fizikai egészség, állóképesség
- eddigi életpálya
- családi háttér
- rendezett külső megjelenés (ez a szempont csak speciális szakmák esetén – pl. adminisztrátor – érvényesül)

***„Önkéntes próba-munka”:**

A program iránt érdeklődő fiatalok számára lehetőség biztosítása arra, hogy még a projekt kezdete előtt néhány napra, hétre bekapcsolódjanak a képző intézményben folyó munkába (a megcélzott szakmaterületen), így élesben próbálhassák ki magukat az adott szakmaterületen. Természetesen ezt a módszert csak azok a szervezetek tudják alkalmazni – lásd a Dán–Magyar Termelőiskola –, amelyek hasonló szakmaterületeken évek óta folyamatosan képeznek, foglalkoztatnak munkanélkülieket, így rendelkezésre áll a próbamunka terepe. A termelőiskola gyakorlatában jellemző, hogy egyre több fiatal él a fenti lehetőséggel.

***Felvételi interjú:**

Általános tájékozódás a jelentkező anamnéziséről. Az interjún vizsgált kérdések, szempontok a következők:

- Miért és mikor került be a gyógypedagógia rendszerébe, intézményeibe?
- Milyen szakértői vélemények születtek az eddigi életútja során?
- Miután a jelentkezők 18 évesnél idősebbek: mit tartalmaz az országos orvosszakértői vélemény? A felvételhez szükséges a munkaképesség-csökkenés megállapítása.

Az interjúhelyzetben a szülők zavaró közbeavatkozása nehezítheti a helyzetet: a szülő erőteljes irányítása, direkt beavatkozása az interjún kialakított párbeszédbe nehezíti a képességek, adottságok felmérését.

***„Közvetlen gyógypedagógiai megfigyelés”:**

A jelentkező több látogatást tesz az intézményben (2–5 alkalom, attól függően, hogy milyen referenciákkal érkezik), és ez idő alatt részt vesz a PAC standard felmérésen, ill. a gyógypedagógus szakemberek előre kialakított szempontrendszer alapján megfigyelik a jelentkezőt, valamint tájékoznak a következő kérdésekben:

- sérültséget kiváltó ok
- családi háttér
- gondnokság (léte vagy nem léte)
- fizikai állapot
- magatartási jegyek
- feladathelyzetekben való megfigyelés is a felmérés részét képezi

***3 hónapos próbaidő:**

Amennyiben a módszertani központ mellett működő szakértői bizottság úgy ítéli meg, hogy a „fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás” megfelelő foglalkoztatási forma a kliensnek, úgy 3 hónapos próbaidőre munkaviszonyos foglalkoztatásba kerül a jelentkező. Néhány fontos szempont e kiválasztási szakasz működésével kapcsolatban:

- Ha a korábbi megfigyelés során feladathelyzetben nem tapasztalnak nagyon sikeres együttműködést, általában ez még nem tántorítja el a szakembereket attól, hogy 3 hónapos próbaidőre felvegyék a jelentkezőt.
- Csak akkor születik végleges döntés, ha a 3 hónapos próbaidő lezárult (sok esetben ennél hosszabb megfigyelés szükséges; erre is lehetőséget biztosítanak, ha szükséges, hiszen van, akinek több idő szükséges a munkahelyi ritmushoz való alkalmazkodáshoz).
- A próbaidő alatt nagyarányú a gyógypedagógus által vezetett egyéni foglalkozás, elősegítendő, hogy a beilleszkedés sikeres legyen.
- Ezen időszak alatt – de természetesen később is – kiemelt hangsúlyt kap az intézmény és a családok kapcsolatának fejlesztése. Ennek célja, hogy a családtagokkal elfogadtassuk, az intézményben nem a kliens „megőrzése” folyik, hanem komplex életvezetési oktatás-fejlesztés történik. Ez a terület jelenti talán a legnagyobb nehézséget, mert a családok nehezen fogadják el sérült gyermekeik átvezetését a felnőttkorba, pedig ez az intézmény legfőbb specialitása! Nehezen fogadják el a családok, hogy azokat az életvezetési szokásokat, amelyeket a résztvevők elsajátítanak az intézetben, nekik is követni, gyakorolni kell ahhoz, hogy gyermekük valóban integráltnan élhessen a társadalomban (magatartási, étkezési, öltözködési szokások). Ez az együttműködés az alapja annak, hogy minden szintéren a lehetőségekhez mérten a legmagasabb szintű önállóság legyen kialakítható. Ez az attitűd lesz az, ami visszahat a munkavégző-képességre is! A munkavégzés pedig a mentális fejlesztés legfontosabb színtere.

***„Assessment Center” (Értékelő Központ) c. kiválasztási módszer:**

Struktúráját tekintve állandó elemekből álló, de munkáltatói igények szerint cégre szabható módszer (piaci cégek esetében gyakran alkalmazzák). A módszer felépítése, elemei:

- csoportos interjú (szerepe: oldott légkör megteremtése, a résztvevők optimális lelkiállapotba hozása a kiválasztás időtartamára)
- „MonoWork”, monotoniatúrést és koncentrációképeséget mérő teszt
- MBFQ teszt („BigFive” teszt), a személyiség öt nagy összetevőjét vizsgálja
- kompetencia (vagy motivációs) négy szemközti interjú

A mérések elvégzését követően kerül sor a felvehető személyek sorrendjének kialakítására.

3.3. Állapotfelmérés és problémafeltárás

A munkaerőpiaci modellprojektek egyik legfontosabb jellemzője a komplex és differenciált esetkezelés. Ahhoz, hogy ez az alapelv követhető legyen, pontos információkkal kell rendelkezni a résztvevők induló (mentális, fizikai) állapotáról és szociális helyzetéről. A projekt-résztvevők fejlesztésének, támogatásának kiindulópontja tehát az egyéni állapot- és helyzet-felmérés.

3.3.1. Általános jellemzők

A többszintű hátrányokat hozó kliensek felmérése abban az esetben, ha a kiválasztási módszer többlépcsős és komplex méréseket tartalmaz, már a kiválasztási szakaszban megkezdődik (felvételi interjú, pszichológiai teszt, képességek felmérése). A szolgáltatási programok esetében az állapotfelmérés java a projektbe történő felvételt követően indul.

Mindkét programtípus esetében igen alapos, sokrétű, számos fontos információt hozó módszer alkalmazása a jellemző.

Az állapotfelmérés **módszerei követik a menedzsment** elveit, **szemléletét** arra vonatkozóan, hogy a fejlesztés megtervezésénél mit tartanak **kiindulási pontnak**:

- **résztvevők problémáit, hiányzó adottságait**, képességcsökkenését vagy
- a résztvevők **meglévő erőforrásait**, pozitív tulajdonságait

Az interjúk tanúsága szerint ez utóbbit minden megkérdezett szakember fontosabbnak tartja, de a gyakorlatban, a módszerekben, inkább az előbbi, tehát a problémaorientáltság a jellemző.

Az **állapotfelmérés/problémafeltárás során általában a következő területek kerülnek felmérésre** (mivel sok program esetében az állapotfelmérés részben már a kiválasztás folyamán megtörténik, ezért átfedések találhatóak az előző fejezetben leírtakkal):

- szociális helyzet és kapcsolatrendszer (család és más kiscsoportok, ill. a helyi közösségek szintje, gazdasági helyzet)
- az életút fontosabb állomásai (különös tekintettel a korábbi iskolai végzettségekre és munkatapasztalatokra)
- pszichés-mentális állapot
- kulcsképeségek (tanuláshoz és munkavállaláshoz szükséges)
- olvasás-számolás képessége (diszlexia, diszgráfia stb. szűrése) vagy más speciális, célcsoporthoz köthető készség fejlettsége
- alapismeretek (tantárgyi és általános)
- egészségügyi alkalmasság (orvosi)

Az **állapotfelmérés** nem fejeződik be a projekt indulását követően. A **klienssel történő együtt-működés során végig jelen van a projektben**. Terepét jelenti minden közös tevékenység, ahol a megfigyelés, az egyéni és a csoportos beszélgetés jelen van, tehát:

- egyéni tanácsadások
- csoportos tréningek
- képzés
- munkavégzés
- szabadidős tevékenységek stb.

Az **állapotfelmérés** eredményei a **fejlesztés** kiinduló pontját képezik. E két tevékenység **találkozási pontjánál készül el az egyéni fejlesztési terv, amely** a felmérés alapján megismert hiányterületek fejlesztését irányozza elő a klienssel egyeztetett formában. A fejlesztési terv **alapján indul meg** a résztvevők **személyre szabott, differenciált esetkezelése. A problémák minél teljesebb körű feltárása pedig lehetővé teszi** az eseti problémakezelésnél jóval hatékonyabb **komplex problémakezelési módszer alkalmazását.**

Az állapotfelmérés **módszerei** erősen **célcsoportspecifikusak** (ez az alábbiakban, konkrét példákon keresztül látható is lesz).

3.3.2. Alkalmazott módszerek

Bizonyos hagyományos állapotfelmérési módszereket általában minden projekt alkalmaz célcsoporttól és projektípustól függetlenül. Ezen túl vannak olyan kreatív célcsoportspecifikus módszerek, melyeket innovációra fogékony projektszemélyzet dolgozott ki és alkalmaz, ki-mondottan az adott célcsoport sajátosságainak figyelembevételével.

3.3.2.1. Hagományos módszerek

- **Adatfelvétel**, amely során a projektrésztvevők általános alapadatai kerülnek felvételre a következő fő területeken:
 - személyes adatok
 - iskolai végzettséggel kapcsolatos adatok
 - korábbi munkatapasztalatokkal kapcsolatos adatok
 - támogató háttérrel jelentő személyekkel (szülők, rokonok, élettársak, velük együtt élő barátok) kapcsolatos információk
 - lakóhellyel kapcsolatos adatok
 - a család szociális helyzetével kapcsolatos adatok
- **Első interjú**, melynek célja a kliens szociokulturális környezetének megismerése, a probléma feltárása, a közös munkához szükséges adatok, információk megszerzése, a mozgósítható erőforrások feltárása, a kliens együttműködésének megnyerése. E feltáró munka után történhet csak meg a fejlesztendő területek meghatározása és a célig vezető lépések megnevezése.
- **Egészségügyi alkalmassági vizsgálat**, melyet a foglalkoztatási projektek szakemberei az adott szakmára vonatkozóan szoktak megvalósítani – hivatalos orvosi vizsgálat keretében. (Nagyon fontos e vizsgálat költségeit is beépíteni a költségvetésbe.)

3.3.2.2. Kreatív állapotfelmérési módszerek (néhány speciális célcsoport példáján keresztül elsősorban a szolgáltatási projektek gyakorlatából) (3 db)

(Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Mit mér?	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	*Komplex állapotfelmérés	Tudásszintet és tanulási képességeket mér.	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
	*„Ki(d)induló”:⁵	Végzettségnek megfelelő tudásszintet, intelligenciaszintet mér, továbbá részképesség-zavarokat és pszichés betegségeket szűr.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartottak	Állapotfelmérés	A résztvevőkkel pszichológiai tesztek vesznek fel a tájékoztató időpontjában. A teszt két részből áll: 1. az egyénben meglévő agresszió mértékének és milyenségének mérése, 2. a munkához való viszony mérése ún. Munkaérték teszttel.	AVP Hungary Egyesület: „Koncentrikus Körök” Rehabilitációs börtönprogram (Debrecen) Sz.	–

A *-gal jelölt innovatív eszközök rövid leírása alább következik.

***Komplex állapotfelmérés:**

E felméréstípust a pécsi „Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért” elnevezésű programban humán diplomával rendelkező szakember (a felmérés I. szakaszát) és fejlesztő pedagógus végzettségű szakember (a felmérés II. szakaszát) végzi.

- Az I. szakaszban – amely tantárgyi szintfelmérést jelent – minden, a projektben résztvevő fiatal részt vesz. Ennek elemei:
 - olvasás-írási képesség mérése (a szövegértés mérése úgy történik, hogy egy speciális szövegezésű mese elolvasása után feladatlap segítségével, ill. ezt követően szóban a szöveg tartalmára kérdeznek rá a szakemberek)
 - matematikai ismeretek mérése a következő témájú feladatokkal (pl. összeadás, kivonás, szorzás, osztás, helyiérték, tizedesjegy, mértékegységek, százalékszámítás)
- A II. szakaszban fejlesztő pedagógusok mérik fel a résztvevő fiatalok esetleges tanulási problémáit, részképesség-zavarait (diszlexia, diszgráfia, diszkalkulia stb.). Ezen a felmérésen csak azok a fiatalok vesznek részt, akik esetében az első felmérés során felmerült a részképesség-zavar, esetleg az enyhe értelmi fogyatékoság gyanúja.

⁵ Tudásszint, képesség és pszichés-mentális állapot felmérése.

*„Ki(d)induló” – Tudásszint, képesség és pszichés-mentális állapot felmérése:

E felméréstípust a debreceni „KidNet.hu” elnevezésű programban két diplomával – pszichológus és fejlesztőpedagógus – rendelkező szakemberek végzik. A felmérés során mindkét szakma mérőeszközeit alkalmazva egyszerre vizsgálják a munkanélküli fiatal tanuláshoz szükséges képességeit, intelligenciáját, szűrik az esetleges részképesség-zavarokat, pszichés betegségeket, problémákat. (Alkalmazott pszichológia tesztek: Raven teszt vagy IST teszt – intelligencia mérésére –, valamint HJEPQ teszt a személyiség mérésére.) Azért fontos, hogy e mérések egy alkalommal történjenek, mert a tapasztalatok szerint a hosszabban elhúzódó vizsgálatokhoz a fiataloknak nincs türelmük. A többféle mérési szempont a sokéves tapasztalat eredményként került be az állapotfelmérés szempontrendszerébe. Amennyiben nem kerülnek időben feltárára a komolyabb pszichés betegségek – pl. szorongás- vagy pánikbetegség –, ill. a részképesség-zavarok, vagy az intelligencia tekintetében csak az iskolai végzettségre, valamint a beszélgetések során kialakult benyomásaikra támaszkodnak a szakemberek, nem lehet pontosan behatárolni a javasolható továbbtanulási irányok, szakmák körét. A téves javaslatok pedig általában újabb kudarcélményekhez vezetnek a már egyébként is sérült önértékeléssel rendelkező fiatalok esetében. Egy újabb sikertelen szakmaválasztás, beiskolázás, előrelépés helyett komoly visszaesést okozhat a fiatal fejlődésében.

Fontos szabály, hogy vizsgálat eredményéről a fiatal minden esetben visszajelzést kap. A visszajelzés pozitív kicsengésű, az értékekre helyezi a hangsúlyt, az intelligenciaszint tekintetében csak előremutató információkat tartalmaz.

A szakemberek által készített jelentés a fiatalok esetdossierjének részét képezi – a szakmai titoktartás szigorú szabályai mellett használják a projekt képzési tanácsadói, állásmenedzserei. E felmérés bevezetésével elkerülhetővé vált a fiatalok képességeinek nem megfelelő szintű, ill. típusú képzésekre, valamint iskolákba történő irányítása.

A fentieknek megfelelően a tevékenység megvalósításának személyi feltétele pszichológus-fejlesztő pedagógus diplomával rendelkező szakember alkalmazása.

3.4. Fejlesztés

A komplex munkaerőpiaci projektek halmozottan hátrányos helyzetű személyek fejlesztését, az elsődleges munkaerőpiac követelményeihez való felzárkóztatását tűzik ki célul. Ez azt jelenti, hogy a projektbe belépő személyeket **képessé kell tenni újra arra, hogy** reális célok mentén választott új **munkahelyüket megszerezzék, ill. megtartsák.**

3.4.1. Általános jellemzők

Ahhoz, hogy az álláskeresés, ill. -megtartás sikerrel járjon, a munkanélküli személyeknek számos kompetenciával kell rendelkezniük. Hogy e kompetenciák mely részével rendelkeznek és milyen színvonalon, az nagymértékben célcsoportfüggő, de az általában elmondható, hogy a tartós munkanélküliség romboló hatása tartós károkat okoz, és a későbbi munkavállalási esélyeket jelentősen csökkenti.

Miközben **a munkáltatók:**

- szakmailag jól képzett, gyakorlott,
- együttműködő és jó kommunikációs képességgel rendelkező (* Siegrist, M. álláshirdetések elemzése alapján ezt a két képességet találta a leggyakoribbnak a munkaáltatói igények között),
- mentálisan és fizikálisan egészséges, kiegyensúlyozott

munkaerőt keresnek és a **munkatanácsadók, munkaközvetítők** hangsúlyozzák, hogy az álláskereséshez, „magunk menedzseléséhez”:

- az előbbiekre, és ezeken túl
- széles kapcsolatrendszerre,
- tervezőkészségre és reális helyzetelemző, ill. célkitűző képességre,
- kezdeményezőkézségre, jó kommunikációs készségre, kudarctűrő képességre, kitartásra, rugalmasságra (pl. a kopogtató álláskereséshez!),
- és lehetőség szerint mobilitási készségre (nem csak földrajzilag értve ezt, hanem vertikálisan a munkahelyi hierarchiában, ill. a szakmák, munkakörök között)

van szükség, addig a **tartósan munka nélkül lévő személyek** a következőkkel jellemezhetők:

- munkavégzéshez szükséges kompetenciáik – célcsoportonként változó mértékben, ill. területeken – sérültek (alacsony iskolai végzettségűek, szakmával nem vagy csak elavult szakmával rendelkezők, munkatapasztalattal nem vagy csak elavult gyakorlattal rendelkezők, munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségeik hiányosak stb.),
- szociális kapcsolatrendszerük beszűkült,
- magas köztük a mentális problémákkal (lelki eredetű betegségek, deviáns magatartásformák) küzdők aránya,
- jelentős arányban kisebbségi létben élők, diszkriminációval küzdők (romák, idősek, gyerekről-gyedről visszatérők, pályakezdők, fogyatékosok), amely tovább növeli az önértékelési problémák jelentkezését,
- sokan közülük egészségügyi problémákkal küzdenek (krónikus betegségek, fogyatékoság stb.).

A fejlesztő folyamatban tehát a fentiekre tekintettel kell kialakítani az eszközrendszert és a főbb fejlesztési útvonalakat, amelyeknek utolsó állomása – a jelenlegi viszonyok között – tartósnak tekinthető, a programrésztvevők érdeklődésének és igényének megfelelő állás megszerzése.

3.4.2. Alkalmazott módszerek

A **szolgáltatási és foglalkoztatási projektek fejlesztő eszközrendszerében** – mint ahogyan azt már a korábbiakban láttuk – **jelentős különbségek vannak**, hiszen:

- A foglalkoztatási projektek a képzési-foglalkoztatási folyamatba ágyazottan végzik a fejlesztő tevékenységet, és a kompetenciák közül a szakmai alapismeretek átadása is megtörténik a projekten belül. Mindez nagyon intenzív fejlesztést tesz lehetővé.
- Ezzel szemben a szolgáltatási projektek a kompetenciák fejlesztésén belül elsősorban a különböző nem szakmai, hanem azon túli képességeket-készségeket fejlesztő szolgáltatások nyújtására helyezik a hangsúlyt (tréningek, egyéni tanácsadás, kiegészítő mentális szolgáltatások, közösségfejlesztés stb.).

A fejlesztési folyamat színes eszköztárát-módszereit a következő lépések mentén haladva mutatom be:

- pályaorientáció módszerei
- képesség- és személyiségfejlesztés
- képzés és munkatapasztalat-szerzés
- álláskereső ismeretek fejlesztése

3.4.2.1. Kreatív Pályaorientációs-korrektív módszerek (néhány speciális célcsoport példáján keresztül) (4 db)

(Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Eszköz neve:	Mit fejleszt? Mi a célja?	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	**1 hónapos „beilleszkedési pályaorientáció”	<i>Cél:</i> a résztvevők megismerjék a projekt keretében választható szakmákat; a motiváltság mérése.	Első Magyar–Dán Termelőiskola Alapítvány: „Kiút a Hátrányos helyzetből” projekt (Zalaegerszeg) F.	2.
	**4 napos pályaorientációs tréning	<i>Cél:</i> érdeklődési irányok meghatározása, megerősítése, szakmai énkép fejlesztése, képességfejlesztés.	Kontakt Alapítvány: Támaszpont program (Gödöllő) Sz.	3.
Romák	**„Kísérő tanácsadás”	<i>Cél:</i> érdeklődési irányok meghatározása, megerősítése, szakmai énkép fejlesztése, képességfejlesztés.	Kontakt Alapítvány: Támaszpont program (Gödöllő) Sz.	4.
	**Pályaorientációs tábor	<i>Cél:</i> a továbbtanulásra ösztönzés.	Rom Som Alapítvány (Tomor) Sz.	5.

A ******-gal jelölt innovatív eszközök rövid leírása a Mellékletek között található.

3.4.2.2. Kreatív képesség és -személyiségfejlesztési módszerek (néhány speciális célcsoport példáján keresztül) (16 db)

(Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	**„Kizökkentő” c. tábor (4 napos)	<i>Cél:</i> önismeret, kulcsképeségek és személyiség fejlesztése, élményalapú kapcsolatrendszer bővítése.	Változó Világért Alapítvány: „Horizont” program (Szombathely) Sz.	6.
	**„Önkép” c. 1 hónapos fejlesztő csoportfoglalkozás	<i>Cél:</i> önismeret, kulcsképeségek, életvezetés és pályaismeretek-orientáció fejlesztése.	Változó Világért Alapítvány: „Horizont” program (Szombathely) Sz.	7.
	Pszicho-dráma csoport	<i>Cél:</i> személyiségfejlesztés.	Változó Világért Alapítvány: „Horizont” program (Szombathely) Sz.	–

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszám:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	Kulcsképessegek fejlesztése c. 40 órás tréning	<i>Cél:</i> munkavállaláshoz szükséges kulcsképessegek fejlesztése.	Tér-kép Egyesület: Utcagyerek-projekt (Miskolc) Sz.	–
	**Szocio-dráma klub	<i>Cél:</i> a fiatalok önértékelésének javítása; (tanulásra) motiváló közösség létrehozása, fejlesztés; érdekképviselő, konfliktuskezelő és kommunikációs képesség fejlesztése.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	8.
	**Multi-kulturális tréning	<i>Cél:</i> interkulturális tanulás (tolerancia, egymás kultúrájának a megismerése, a más-ság elfogadása); ösztönzés a nyelvtanulásra; képességfejlesztés.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	9.
	**KID-Tanoda, Önkéntes klub	<i>Cél:</i> a szabadidős klubok megszervezésén keresztül a klubokat működtető fiatalok álláskereséshez és állásmegtartáshoz, továbbá tanulás-hoz szükséges képessége (szervező, tervező, problémamegoldó, kommunikációs, kapcsolatteremtő) és kreativitása fejlődjön, önbizalma növekedjen.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	10.
	**„GRUND7”, élményalapú komplex fejlesztő hét	<i>Cél:</i> kulcsképessegek és személyiség fejlesztése, kapcsolatrendszer bővítése, továbbtanulási és munkamotivációk erősítése.	Szigetvári Kultúr-és Zöld Zóna Egyesület: Grunduli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	11.
Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartottak	**AVP tréningek	<i>Cél:</i> kreatív konfliktuskezelés, én-erősítés, közösségépítés, együttműködés képességének a fejlesztése.	AVP Hungary Egyesület: „Koncentrikus Körök” Rehabilitációs börtönprogram (Debrecen) Sz.	12.

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Roma nők	3 lépcsős remotivációs tréning	<i>Cél:</i> a résztvevők motiváltságának erősítése és fenntartása a programidőszak alatt. <i>Feladatok:</i> a program során 3 időpontban kerül megszervezésre a tematikájában egymásra épülő, egymás hatását erősítő tréning: 1. a program indításkor, a képzés előtt 2. a képzés végén 3. a foglalkoztatás végén. A többször ismétlődő tréning lényege, hogy kapcsolódva az adott időszak eseményeihez megszilárdítsa az aktuálisan elért eredményeket és felkészítse a résztvevőket a következő szakaszra, lendületet adjon a továbblépéshez (pl. a képzés sikeres elvégzéséhez vagy a munkaerőpiacra való kilépéshez).	Humán Fejlesztők Kollégiuma: Hosszúpályi Közösségi és Foglalkoztatási Program (Debrecen) F.	–
Hajléktalanok	**Rehabilitációs program⁶	<i>Cél:</i> hatékony életvezetéshez szükséges kulcsképessegek fejlesztése.	Savaria Rehab-Team Kht. (Szombathely) Sz.	13.
Szenvedélybeteg fiatalok	Önsegítő csoportok	<i>Cél:</i> elsődleges cél a „józanág” megőrzése. További célok: az önismeret fejlesztése; tapasztalatcsere olyan közösségben, ahol a résztvevők hasonló problémákkal küzdenek, de a megoldási folyamat különböző állomásain tartanak; hatékony megküzdési stratégiák elsajátítása.	Megálló Csoport Alapítvány (Budapest) F.	–

⁶ Megjegyzés: a program több eszközt tartalmaz, ezért más fejezetekhez is kapcsolható.

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Szenvedélybeteg fiatalok	Művészet terápia (képzőművészet, zene, dráma)	<i>Cél:</i> elsődleges cél a „józság” megőrzése. További cél: ön-értékelés növelése, a szabadidő hasznos eltöltése „szer” nélkül, a társadalmi reintegrációhoz szükséges kulcsképessegek fejlesztése.	Megálló Csoport Alapítvány (Budapest) F.	–
Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott, ill. szabadult fiatalok	**„Fókuszban a szabadság”⁷	<i>Cél:</i> a helyes életvezetéshez szükséges képességek és készségek fejlesztése, felkészítés a szabaduláskor fellépő krízisre.	Váltó-sáv Alapítvány (Budapest) Sz.	14.
	**„Váltó Kör” – kortárs (ön)segítő csoport szabadult fiatalok számára	<i>Cél:</i> a helyes életvezetéshez szükséges képességek és készségek fejlesztése, a frissen szabadult fiatal számára támogató háttér nyújtása.	Váltó-sáv Alapítvány (Budapest) Sz.	15.
	**Kompetencia-fejlesztő tréning	<i>Cél:</i> a résztvevők kulcskompetenciáinak fejlesztése.	Váltó-sáv Alapítvány (Budapest) Sz.	16.

A ** -gal jelölt eszközök részletes leírása a Mellékletek között található.

3.4.2.3. Képzés és munkatapasztalat-szerzés

3.4.2.3.1. Gyakorlatorientált (foglalkoztatással egybekötött) szakképzés tapasztalatai a tranzit-foglalkoztatási projekteken

A) A foglalkoztatási projektek gerincét – a korábban leírtak szerint – többhónapos képzési és foglalkoztatási szakasz jelenti. **E tevékenységek megszervezése a következő szempontok figyelembevételével történik:**

- A képzések általában szintre hozó felzárkóztató programmal kezdődnek.
- A projekt keretében oktatott szakmákat a célcsoport igényei és/vagy a munkaerőpiaci környezet (vállalkozó szellemű piaci partner) határozza meg.
- A projekt indulásakor ki kell alakítani a szakképzés és a foglalkoztatás során alkalmazott motivációs rendszert.
- A képzési és a foglalkoztatási szakasz a célcsoport adottságai, ill. a szervező és a foglalkoztató megállapodása és igényei szerint kerülhet:
 - egymással párhuzamosan (pl. délelőtt képzés, délután foglalkoztatás)
 - vagy időben egymás után (pl. 6 hónap képzés, 7 hónap foglalkoztatás) megszervezésre
 - Egyes projektek esetében szinte teljesen összeolvad a gyakorlat az elmélettel. (1 óra elmélet, aztán a tanultak gyakorlati elsajátítása 2 óra foglalkoztatás keretében, ismét egy óra elmélet és így tovább...)
- Az alkalmazott betanítási-oktatási módszerek elsősorban a célcsoport sajátosságainak megfelelően kerülnek kiválasztásra.
- A foglalkoztatás történhet a civil szervezetben vagy külső cég telephelyén.

⁷ Felkészítés-felkészülés a szabadulásra és a munka világára.

- A konkrét munkaidő (napi 4–6–8 óra) szintén a célcsoport teherbírásához igazodik. Létezik fokozatosan erősödő terheléssel dolgozó program is, ahol eleinte 4, majd 6, később 8 órás lesz a munkaidő.
- A projektrésztvevők a foglalkoztatási programokban – általában – a képzés és foglalkoztatás időszaka alatt egyaránt munkabért kapnak.
- A projektek e szakaszát pedagógiai alprojektvezető (képzés) és termelésirányító (foglalkoztatás) vezeti.
- A gyakorlati munkavezetést az adott szakmában jártas, a célcsoportra érzékeny mester irányítja (legalábbis ez lenne az ideális helyzet).
- A foglalkoztatás során – bár nem elvárás a magas jövedelemtermelés – árbevételt kell a projekteknek megtermelniük. Ez feltételezi a megtermelt szolgáltatások, ill. más áruk forgalmazását, ezért a projekteknek üzleti szemléletű menedzserrel kell rendelkezniük.

Megjegyzés: A képzési módszerek kidolgozásakor különösen figyelni kell arra, hogy a célcsoport milyen adottságokkal rendelkezik tanulási képességek terén. Vannak olyan célcsoportok (nemcsak az értelmi akadállyal élők), akik az írás-olvasás terén olyan hiányosságokkal küzdenek, hogy egy erre alapozó képzés csak további sikertelenséget generálna számukra. E munkanélküli csoportok tagjai hagyományos módszerekkel, OKJ-s szakmák – gyakorlatban is alkalmazható színvonalú – elsajátítására esélytelenek. Esetükben a siker alapvető kritériuma olyan tananyag kidolgozása és oktatási módszer alkalmazása, amely elsősorban a vizualitásra épít.

B) Nézzünk egy példát arra, hogyan lehet e projektszakaszt – a célcsoport adottságait figyelembe véve – megszervezni. Alacsony iskolai végzettségű roma célcsoport esetében – a Rom Som Alapítvány (Tomor) és a Humán Fejlesztők kollégiuma (Debrecen) komplex foglalkoztatási programjai során szerzett tapasztalatok szerint – például a következőket érdemes figyelembe venni képzés szervezése esetén:

A programrésztvevők többsége esetében a tanulás egyet jelent a kudarcélmények sorozatával. A negatív beidegződések oldása, kiküszöbölése lassú folyamat, egyetlen lehetséges útja van, sikerélményhez juttatni a hallgatókat. Ehhez viszont figyelembe kell venni azokat az okokat, amelyek a tanulási folyamatot esetükben nehezítik:

- Az értő olvasás készsége többségükönél nem alakult ki, ehhez hasonló szintű a jegyzetelési képesség (amely ráadásul lényeglátó és rendszerező képességet is megkövetel).
 - A koncentrációképesség az egyhangú és esetleg unalmas frontális előadás esetén – mint minden felnőtt esetében, aki évek óta nem ült iskolapadban – alacsony. A figyelem rövid ideig tart. A monotoniatűrés nem jellemző.
 - Az asszociációs képesség az ismerethiány miatt alacsony, hiszen így nincs mihez kapcsolni az új információkat.
 - A tananyag nem értése esetén visszakerdezés nem jellemző.
- Éppen ezért az oktatás megszervezésénél a következőkre kell törekedni:
- Szakmailag magasan képzett – igényes, változatos módszerekkel tanító oktatók – alkalmazása, a frontális előadás mellőzése, helyette tréningmódszerek alkalmazása.
 - A tanteremben a résztvevők körben üljenek, akár a tréningeken.
 - Az információk átadása során rövid tömondatok alkalmazása, a többszörösen összetett mondatok kerülése.
 - A tananyag felbontása rövid szakaszokra, 15–20 percenként szünet tartása, de legalább váltás a témában.
 - A jegyzetelés nem elvárható, előre megírt jegyzetek biztosítása szükséges.
 - A vizsgáztatás szóban történjen, vagy ha ez nem megoldható, egyszerűen fogalmazó feleltválasztós tesztek alkalmazása célszerű.
 - A tananyag átadása során folyamatos visszakerdezés szükséges, ellenőrizendő, hogy a résztvevők értik-e a tananyagrészt, nem maradtak-e el valahol.

A célcsoport jellemzője, hogy általában fizikai munkák területén alkalmazzák őket (amely sok mozgással jár együtt), ezért az oktatás során is törekedni kell a „diákok” gyakori „mozgására” a feladatokon keresztül.

A résztvevők leginkább érzelmileg motiválhatók, tehát olyan oktató választására van szükség, aki érzelmileg rá tud hangolódni a képzésen résztvevőkre. Az ösztönzésben nagy szerepet kap ez a tényező.

A programszervezők részéről a „nyílt kommunikáció” alapfeltétel. Az őszinteség, természetesség fontos záloga a sikeres együttműködésnek. A célcsoport tagjait számtalan helyzetben éri diszkrimináció, támadás, ezért a bizalmatlanság nagyon jellemző. Fontos, hogy minden, a programot érintő változást meg kell magyarázni a résztvevőknek is, erre nagyon érzékenyek. Tehát nem lehet a fejük felett változtatni a program elemeit, határidőket, mert gyorsan elveszthetjük a bizalmukat.

Fontos a kiszámíthatóság (pl. a fizetés az ígért napon érkezzon). Ez a bizalom megtartásán túl azért is fontos, mert e családok olyan alacsony jövedelemből élnek, hogy szinte percre pontosan ki van számítva a család költségvetése. Nincsenek tartalékok. Ha nem jön a fizetés az ígért napon, akkor aznap nincs mit enni. Ez súlyosan demoralizálhatja a programban résztvevőket.

A célcsoport tagjaira nagy hatással van a közösség, amelyben dolgoznak, tanulnak (nem is szeretnek egyedül dolgozni), tehát különösen nagy hangsúlyt kell fektetni a csoportdinamika alakulására. Jellemző volt a vizsgált programokban, hogy a résztvevők nehezen fogadták el, ha a programszemélyzet a szabályokat személyre szabottan kezelte. Egységes szabályok szerint szeretnek dolgozni. Amennyiben valaki esetében eltérő szabályokat alkalmazott a projekt-személyzet, a többiek is automatikusan azokat a szabályokat tekintették érvényesnek magukra vonatkozóan (pl. ha valakit 30 perccel korábban hazaengedtek, mert beteg lett a gyereke, a többiek is kérdés nélkül távoztak).

Olyan projektek esetén, amelyben nőket is alkalmaznak, lehetőség szerint javasolt beépíteni gyermekfelügyeletet, támogató szolgáltatásként. A tradicionális elvek alapján működő roma családokban a gyermekek felügyelete szinte kizárólag a nők feladata, tehát, akár távoli hozzátartozók betegsége esetén is a segítségnyújtás e területen a nő kötelessége (akkor is, ha a férj munkanélküli). Női programokban különösen fontos a rugalmas munkaszervezés, mert más családi kötelezettségek is távol tarthatják a nőket a képzéstől, foglalkoztatástól. Például betegek ápolása, a családi ünnepek (keresztelő, esküvő stb.) esetén több napig tartó feladatsozort hárul rájuk. A többgenerációs családok együttélése során jellemzően előforduló sokféle családi probléma megoldása szintén a nők feladata.

Az időkeretek betartása a célcsoport tagjainak gyenge pontja (sokszor éppen az előbb említett okok miatt). A vizsgált programok esetében gyakran előforduló probléma a késés, az igazolatlan hiányzás.

A foglalkoztatás alatt nagyon fontos, hogy pontos instrukciókat kapjanak a résztvevők az elvégzendő feladatokra vonatkozóan. A folyamatos ellenőrzés és visszajelzés az elvégzett munkáról a fejlesztés elengedhetetlen feltétele. Fontos, hogy a visszajelzés pozitív szándékú, építő módon megfogalmazott legyen. Mester nélkül nem szabad foglalkoztatási programot indítani, mert a kudarc előre kódolva van az e szakembert nélkülöző programokban. (Fontos az is, hogy a mester a főpályázó alkalmazásában álljon, így a programért felelős szervezet „nyomást” tudjon gyakorolni az esetleg nem elég „figyelmes” mesterre. A mesterek szociális érzékenysége folyamatos mentorálással és belső képzéssel fejleszthető.)

A célcsoport tagjainak eltérő szocializációs háttere és annak hatása a kommunikációs eszközökre számos félreértést szülhet. Pl.:

- A romák bizonyos csoportjai körében nem szokás a motiváltságot hangsúlyosan kifejezni (a lelkesedést kimutatni), emiatt a résztvevők egy kívülálló számára akár motiválatlannak is tűnhetnek.

- Az érzelmeiről szóló kommunikáció szintén ritka e célcsoport körében, tehát pl. a tréningeken ezt figyelembe véve kell fokozatosan feloldani a gátlásokat (amelyek a tapasztalatok szerint könnyen oldhatók).

Mindkét programban jellemző volt az a tapasztalat, hogy azokkal a személyekkel, akiknek már volt korábban munkatapasztalata, könnyű volt elfogadtatni a munka és a program szabályait. Akik viszont nem rendelkeztek korábbi munkatapasztalattal, nehezen illeszkedtek be. A nehezen beilleszkedők mellé nagyon intenzív, eleinte akár napi gyakoriságú szociális munkát szükséges előre tervezni.

A megkérdezett programok vezetőinek véleménye alapján a célcsoport erősségei a következők voltak az említett projektekben:

- kommunikációs képességek
- céltudatosság (gyors döntés jellemző és ragaszkodás az első elképzeléshez)
- bizonyos helyzetekben erős érdekérvényesítők
- együttműködőképesség
- csapatban jobban teljesítenek, jó a csapatszellem
- megfelelő feltételek és motivációs eszközök esetén nagy szorgalom jellemző

A célcsoport gyengeségei (fejlesztendő területei):

- rugalmatlanság
- pontatlanság
- a szabályok sajátos értelmezése
- a konfliktushelyzetek erősen érzelmi alapon történő kezelése (továbbá jellemző, hogy konfliktus esetén az egész család bevonódik a helyzetbe)

C) Néhány kreatív módszer, amely elősegíti a célcsoportok igényeinek megfelelő oktatási forma kialakítását (2 db):

(Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Módszer neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Értelmi akadállyal élők	**Job-ward program	<i>Cél:</i> speciális célcsoportok esetén a szakképzés eredményességének elősegítése. <i>Képzési blokkok:</i> kommunikációs képességfejlesztés; szociális kompetenciák oktatása; információs technológiák használatának tanítása; „felnőttként a munka világában”; „munkavállalói jogok és kötelességek” <i>Fő eszköz:</i> vizualitáshoz kötődő oktatási módszerek (az olvasást-írást alapul vevő módszertan helyett).	Gondviselés Kht. (Budapest) F.	17.
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	Általános tantárgyi felzárkóztató foglalkozás	<i>Cél:</i> szakképzés előkészítése. <i>Fejlesztési terület:</i> helyesírási, matematikai ismereteket fejleszt.	RÉS Egyesület: Fordulópont projekt (Debrecen) F.	–

A **-gal jelölt eszközök részletes leírása a Mellékletek között található.

3.4.2.3.2. Képzés és munkatapasztalat-szerzés a szolgáltatási projektekben

A **szolgáltatási projektek esetében** a képzés és munkatapasztalat-szerzés megszervezése a foglalkoztatási projekttől eltérő módon és keretek között történhet csak, hiszen más e programok filozófiája (és a vonatkozó pályázati kiírások is korlátoznak). A következő feltételeknek kell teljesülniük:

- Szolgáltatási projektnak nem lehet része OKJ-s végzettséggel záruló képzés (tehát maximum betanító képzést lehet beépíteni).
- A költségvetésben nem szerepelhet bérkifizetés a célcsoport számára. A résztvevők csak ösztöndíj formájában juthatnak jövedelemhez.

E projektek költségvetési háttere eltérő a foglalkoztatási projektekétől, az alacsonyabb „1 főre eső támogatási összeg” (70–400.000 Ft átlagosan) nem fedezi egy hosszabb képzés vagy a munkabér költségeit. A **hangsúly** ezekben a programokban a képzésre, foglalkoztatásra való **felkészítésen van**.

Néhány újszerű – képzésbe, vagy állásba helyezést előkészítő – **módszer a szolgáltatási projektek gyakorlatából** (14 db):

(**Sz.**= szolgáltatási programtípus; **F.**= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Eszköz neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	Csoportos fejlesztő-pedagógiai foglalkozás	<i>Cél:</i> részképesség-zavarok kezelése, tanulási módszerek fejlesztése. <i>Feladat:</i> differenciált foglalkozás keretében, speciális módszerekkel – heti 1 alk./6 fő/3 óra időkeretben – a tanulási képességek fejlesztése. A módszertan, amely pl. 16 éven felüliek diszlexiájának kezelését is vállalja (!) akkreditált, pedagógusok számára hozzáférhető. ⁸	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
	**„Klaviatúra” 3 hónapos komplex intenzív fejlesztő foglalkozás	<i>Cél:</i> a fiatalok tanuláshoz és munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségeinek fejlesztése, ill. egy szakma alapjai (betanító szinten történő) elsajátításának elősegítése, ezáltal az önbizalom növelése, az én-kép javítása.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	18.
	**„Mester-kurzus” Munkatapasztalat-szerzés pályakezdő fiatalok számára	<i>Cél:</i> kliensek elhelyezése az elsődleges munkaerőpiacon; reális pályaválasztási döntés elősegítése; hiányzó munkahelyi tapasztalatok sajátélményű megszerzésének biztosítása.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	19.

⁸ További információ a „Grundsuli” szakembereinél.

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Eszköz neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	Munkatapasztalt-szerzés külföldi önkéntes munka (EVS) keretében	<i>Cél:</i> a fiatal munkához szükséges képességeinek fejlesztése. <i>Feladat:</i> a főprojekthez kapcsolódó kisprojekt keretében a fejlesztésben jól haladó (nyelvtudásban is fejlődő) fiatalok számára EVS programban munkahely megpályázása (3–12 hónap időtartamra).	Kontakt Alapítvány: „Támaszpont” program (Gödöllő) Sz.	–
	Felvételre (tanfolyam és iskola-rendszerű képzések) felkészítő foglalkozás	<i>Cél:</i> sikeres felvételi vizsga letétele. Elemei: 1. tantárgyi felkészítés 2. felvételi elbeszélgetésre felkészítés 3. pszichológiai tesztkitöltésben gyakorlat szerzésének biztosítása. A tananyag mindig „képzőre szabott”.	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
	Tanulásmódszertani foglalkozások (egyéni és kiscsoportos)	<i>Cél:</i> tanulási technikák fejlesztése.	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
	Tantárgyi korrepetálás	<i>Cél:</i> fiatalok felkészítése a továbbtanulásra, ill. a már beiskolázott fiatalok képzésben tartása, sikeres tanulási technikák oktatása, rendszeresre nevelés.	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
	40 órás tanfolyamra felkészítő számítástechnikai és nyelvi felkészítés	<i>Cél:</i> tanulási képességek és számítástechnikai alapismeretek (word, excel, Internet) elsajátítása.	Változó Világért Alapítvány: „Horizont” program (Szombathely) Sz.	–
Tartósan munkanélküliek	**Próbaképzés (1 hét időtartamú)	<i>Cél:</i> pályaorientáció-korrekción, képességfejlesztés.	HÍD Egyesület: „HID-UDP-Miskolc” program (Miskolc) Sz.	20.
	**Próbamunka (1 hét időtartamú)	<i>Cél:</i> a kliensek lehetőséget kapjanak egy adott munkakör kipróbálására, így csökkenjen a téves munkakörválasztás miatti lemorzsolódás.	HÍD Egyesület: „HID-UDP-Miskolc” program (Miskolc) Sz.	21.

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Eszköz neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Roma fiatalok	**Felzárkóztató általános iskolai képzés esti tagozaton	Cél: a roma célcsoport adottságaihoz illeszkedő tananyag és módszertan alkalmazásával a 8 ált. iskolai végzettség megszerzésének biztosítása.	Kontakt Alapítvány: „Támaszpont” program (Gödöllő) Sz.	22.
Nők	**„Vállalkozói kompetenciák fejlesztése” c. képzés	Cél: a vállalkozóvá váláshoz szükséges képességek (rugalmasság, vállalkozó szellem, tervezőképesség, kommunikációs képesség fejlesztése stb.) fejlesztése; vállalkozói ismeretek átadása.	Lépéselőny Egyesület: „Job(b) a Nőknek” program (Debrecen) Sz.	23.
	**„Ébresztő tréning” Személyes hatékonyságot növelő asszertivitási tréning	Cél: motivációk tudatosítása, erősítése, asszertív viselkedésmód elsajátítása, kreatív konfliktuskezelési technikák elsajátítása, helyes időgazdálkodás kialakítása.	„Esély” Szociális Közalapítvány: Lendület 2003–2004 projekt (Szolnok) Sz.	24.
Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott, ill. szabadult fiatalok	**Váltó Program	Cél: szabadult, ill. fogvatartott fiatalok számára lehetőséget és támogatást biztosítani arra, hogy érettségi bizonyítványt szerezzenek.	Váltó-sáv Alapítvány (Budapest) Sz.	25.

A ******-gal jelölt eszközök részletes leírása a Mellékletek között található.

3.4.2.3.3. Nem komplex projektek részeként, hanem önálló projektként megvalósított szakképzés tapasztalatai

E szakmai anyag elsősorban a komplex projektek módszertani elemeinek összegyűjtésére és e projektek megvalósításának tapasztalataira támaszkodik, de egyes célcsoportok (pl. fogvatartottak) esetében a megkérdezett szervezetek körében nem volt példa szokványos foglalkoztatási projekt megszervezésére, volt viszont példa és tapasztalat képzés szervezésére a börtönben:

Fogvatartottak számára szervezett képzések jellemzői:

A képzések szervezése esetén a következő célcsoportspecifikus tényezőket érdemes figyelembe venni:

- „...A **képzési csoportok kialakításánál tekintettel kell lenni a célcsoport sokirányú rétegzettségére**: elítélt, előzetesen fogvatartott, első büntényes, visszaeső, nő, férfi, analfabéta, funkcionális analfabéta, magasan iskolázott, idős, fiatal együtt vannak jelen.
- A **fogvatartottak oktatásának első szakaszában** a tanulók **szintre hozását** kell megvalósítani. Fel kell mérni **képességeiket, készségeiket**, az esetleges **tanulási zavarokat**, a lemaradás mértékét, s ezzel **párhuzamosan ki kell dolgozni a korrekciós programot**, kiszűrni az akadályozó tényezőket. Feltétlenül szükséges az **intelligencia deficit mértékének** megállapítása, és az adott személy lemaradásától, a deficit mértékétől függően egyénre szabottan a korrekciót, a felzárkóztatást segítő speciális feladatok előkészítése.

c) A **börtönoktatásban résztvevő tanulók, felnőttek figyelme rendkívül nehezen rögzíthető**, flexibilis, nagymérvű pontatlanság tapasztalható a figyelemkoncentrációban. E téren jelentős zavarok figyelhetők meg, amelyek **negatívan befolyásolják a memorizálást** – bevésést –, vagyis az elsajátított tudásnak csak **kevés hányadát képesek hasznosítani, átvenni a gyakorlatba a tanulók**. Mivel a **személyiségfejlődés kriminális, disszociális** típusú zavarának fő jellemzője a **túlnyomórészt beilleszkedési, alkalmazkodási, viselkedési és teljesítményzavarokkal megjelenő érzelmi-akarati funkciók részleges, illetve súlyos mértékű károsodása**, az oktatás-nevelés, a rehabilitációs és pedagógiai tevékenység során tehát feltétlenül számolni kell az érzelmi élet labilitásával, az emocionális funkciók sérülésével, az akarati tényezők hibás működésével, a személyek többségénél pedig a szocializáció olyan hibáival, amelyek a normaképződés folyamatát befolyásolják. Mindezek a szocializációt, az intézményes nevelést félrevihetik, megrekeszthetik, gátjává válhatnak. Tehát **a pedagógiai munka során ennek korrekciójára is gondolni kell**.

d) Kiemelt fejlesztési területként kell kezelni a felnőttek esetében a képezhetőség szempontjából az elmondottakon kívül a következő részképességeket:

- térorientáció,
- szókincs,
- emlékezet
- és a finommotorika, kézügyesség.

Ennek megfelelően: az auditív és a vizuális emlékezet fejlesztésére során a következők javasolhatók: rövid szavak, számok, számsorok, verssorok stb. visszamondása, illetve memóriajátékok használata. A téri orientáció fejlesztése az iránygyakorlatok igen hasznosak, először a testséma gyakorlatok végzése (saját testen) ajánlatos. A szókincs fejlesztéséhez ajánlatos sok-sok képanyagot használni. A szituációs gyakorlatok esetében a különféle szerepjátékok során lehetőség nyílik arra, hogy a fogvatartottak önmagukról, érzelmeikről kifejezően, választékosabban tudjanak beszélni, s ezzel is fejlesszék kifejezőkészségüket. Másrészt a gyakorlatok szerepként működnek a szituáció, a feszültség csökkentésére. A szinonimszavak gyűjtése, a szavak főfogalom alá sorolása egyaránt lehet a fejlesztő, kompenzáló pedagógiai/terápiai foglalkozás része, ezzel is elősegítve az emberi érintkezés, az interakció alapformáinak elsajátítását, a verbalitás fejlesztését. Törekedni kell arra, hogy a helyes hangképzés, hangsúlyozás, hanglejtés, hangerő, beszédtempó fejlesztésével, illetve javításával alakilag tisztább legyen a beszédük. Fontos feladat ennél fogva az aktív és passzív szókincs fejlesztése, a nyelvi hátrányok, beszédgátlások leküzdése.

e) Különböző feladathelyzetekben érdemes gyakoroltatni a **problémamegoldó gondolkodás képességének** a formálását, kialakítását, az emlékezet és a képzelet fejlesztését...⁹

3.4.2.4. Álláskeresési ismeretek fejlesztése, munkáltatói hálózat bővítése körében alkalmazott módszerek (6 db)

Az álláskeresési ismeretek és a munkáltatói kapcsolatrendszer építése témakörben e könyv I. része igen sokrétű ismeretet nyújt, ezért e fejezetben csak néhány kiegészítő eszköz bemutatására vállalkozunk.

⁹ Forrás: Borgulya Zoltáné–András Zsuzsa: *Humán (Psziho 2002 Közhasznú Társaság) képzési tapasztalatok c. írása*

(Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Eszköz neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	Interjúhelyzet oktatása munkáltató bevonásával	<i>Cél:</i> 1. hiteles (!) visszajelzés arról, hogy megfelelő-e az interjúhelyzetben alkalmazott technika 2. reális ismeretek nyújtása a munkáltatók valós elvárásairól, igényeiről, szemléletéről A tevékenység megvalósításában egy hátrányos helyzetű családból indult, mára jól menő vállalkozást üzemeltető cégvezető vállal nagy szerepet önkéntes munka keretében. Ezt az eszközt az álláskeresési technikákat oktató foglalkozások végére építik be a szakemberek.	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület: Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért (Szigetvár–Pécs) Sz.	–
Roma nők	Szimulált állásinterjú	<i>Cél:</i> reális visszajelzés az interjúhelyzet megoldásáról. Megvalósítás: egy kozmetikai termékeket forgalmazó világ-cég HR-vezetője szimulált felvételi interjúban a munkáltató szerepét töltötte be, és a feladat végén visszajelzést adott.	Humán Fejlesztők Kollégiuma: Hosszúpályi Közösségi és Foglalkoztatási Program (Debrecen) F.	–
Tartós munkanélküliek	„Álláskeresési technikák” c. tréning	<i>Cél:</i> álláskeresési ismeretek átadása és álláskereséséhez szükséges kulcsképeségek fejlesztése.	„Esély” Szociális Közalapítvány: Visszaút 2004–2006 projekt (Szolnok) Sz.	–
	Egyéni álláskeresési tanácsadás – munkatanácsadás	Álláskeresési ismeretek átadása.	HÍD Egyesület: „HID-UDP-Miskolc” program (Miskolc) Sz.	–

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Eszköz neve:	Mit fejleszt? Mi a célja? A fő feladatok röviden:	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott, ill. szabadult fiatalok	**„Job coaching” szabadultak foglalkoztatása és munkaerőpiaci reintegrációjának segítése	<i>Cél:</i> a munkavállaláshoz szükséges kulcskompetenciák fejlesztése, a kliens támogatása abban, hogy fejlessze a munkahelymegtartáshoz szükséges képességeit (foglalkoztatási program esetén), ill. a kliens támogatása az álláskeresésben (szolgáltatási program esetén).	Váltó-sáv Alapítvány (Budapest) F. Sz.	26.
Munkáltatók	Szolgáltatások a munkáltatók számára	<i>Cél:</i> a sikeres elhelyezések érdekében a munkáltatók részére szolgáltatások nyújtása (pl. toborzásban, kiválasztásban való részvétel, információnyújtás, felkészítés a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazására, weblapon való megjelenési lehetőség biztosítása).	HÍD Egyesület: „HID-UDP-Miskolc” program (Miskolc) Sz.	–

A ******-gal jelölt eszközök részletes leírása a *Mellékletek* között található.

3.5. Pszicho-szociális szolgáltatások

Az e területhez tartozó tevékenységek minősége különösen jellemzi az adott projekt elkötelezettségét a célcsoport iránt. A modellprojektek komplexitásának egyik feltétele is, hogy a projekt keretében ilyen típusú szolgáltatások nyújtására sor kerüljön.

3.5.1. Általános jellemzők

E szolgáltatási terület feladata, hogy biztosítsa a nyugodt légkört, támogató hátteret az eredményes tanulási és/vagy munkafolyamathoz, illetve az, hogy segítséget nyújtson a projektrésztvevőnek a fejlesztési folyamat során felmerülő akadályok sikeres leküzdésében. A támogatás tehát több területet céloz meg. A kliens:

- személyiségének fejlesztését (problémakezelési módszereit, célorientáltságát, tervezőkészségét, viszonyulását a környezetéhez, attitűdjeit)
- életvezetési problémáinak megoldását
- anyagi helyzetének konszolidálását
- egészségi és mentális állapotának javítását
- támogató környezetének biztosítását
- információnyújtást (a hatáskörébe tartozó területeken)

3.5.2. Alkalmazott módszerek

3.5.2.1. A szociális segítő hagyományos eszközei

- **A pszicho-szociális tanácsadás** a szociális munkás strukturált eszköze a kliens támogatására. A szakemberek számos, a vonatkozó szakirodalomból már ismert módszer célorientált, komplex alkalmazásával dolgoznak. Ezek a következők:

A szociális segítő egyik legfontosabb eszköze tanácsadás során a **hatékony kommunikáció**, melynek a következők a jellemzői:

- egyértelműség (a ki nem mondott utalások, sejtetések komoly zavarokat okozhatnak)
- a nonverbális közlést mindig kíséri verbális megerősítés
- figyelembe veszi a kliens kommunikációs korlátait
- a folyamatos visszajelzés (mert a figyelő hallgatás a kliens számára sokszor elutasítást jelent) és az értő figyelem állapota

A legfontosabb kommunikációs eszköz a beszéd, ezen belül is a **célzott beszélgetés**, amely a megkérdezett értelmi és érzelmi szintjén dolgozik, provokáló hatású, a spontán mondani-valót keretekbe szorítja, kérdésekkel érzelmeket, emlékeket mozgósít, csak a beszélőről, magáról és a problémáiról, környezetéről szól, információt, adatot gyűjt, okokat tár fel.

A tanácsadás során a kliens **dokumentumainak elemzése** is olyan eszköz, amelyet a szociális munkás (vagy egyes projektekben pszicho-szociális tanácsadó) az együttműködés indulásától annak lezárásig folyamatosan alkalmaz, és amely a hatékony munkához nélkülözhetetlen információkhoz juttatja a szakembert.

A segítő munka beavatkozási szakasza az – előző fejezetekben már bemutatott első interjút követően elkészített – együttműködési terv alapján zajlik le (természetesen az esetleg időközben felmerülő újabb helyzetek, problémák figyelembevételével). Lényegi mozzanata a kliens belső erőforrásainak mobilizálása, felhasználása a problémák megoldása során. Cél, hogy a támogatott személy a későbbiekben képes legyen problémáinak önálló kezelésére, ill. az ehhez szükséges erőforrások mozgósítására. Ehhez a kliens belső erejének, kapacitásának kibontására, megerősítésére, tapasztalatainak felhasználására, problémakezelési stratégiájának és a szükséges szociális skillek fejlesztésére van szükség. A modellprojektek szociális szakemberei által gyakran alkalmazott eszköz e folyamatban a „**kreatív problémamegoldó modell**”, amely egy 5–6 lépcsős kreatív folyamatmodell. E modell lépései a következők:

- a kihívás elfogadása, az erőforrások mozgósítása, a cselekvés elhatározása
- a legszükségesebb adatok begyűjtése és elemzése
- a probléma munkameghatározása: szerepekre, életterekre, cselekvésekre történő lebontása
- a legígéretesebb és legérdekesebb elgondolások kifejtése, óvása és kiválasztása
- a kivitelezhető elgondolások értékelése, erősítése és kidolgozása
- a legígéretesebb kivitelezésének megtervezése, az akció tényleges megvalósítása

A tanácsadás során – a képességfejlesztésen túl – gyakorlati segítségnyújtás is történik a szociális ügyek intézése területén. Fontos alapelv, hogy a közös munka ebben az esetben is, a hatékony, saját ügyeit önállóan intézni tudó, sorsát önállóan formálni képes személyiség erősítése irányába mutasson.

- **A támogató hálózat fejlesztése – környezeti tényezők aktiválása:**
 - **Közösségfejlesztés.** Természetesen a segítő tevékenység során a kliens belső erőforrásaival és a szükséges külső forrásokkal együttesen dolgoznak a szakemberek, bár a hangsúly néha a kliens aktivitására (lásd a problémamegoldó modellt), máskor a támogató hálózat erősítésére vagy az intézményi forrásokra kerül. A szociális munkás a támogató hálózatból elsősorban a kliens személyes kapcsolati hálójára támaszkodik (barátok, rokonok, szomszédok, volt munkatársak). E támogató csoportnak nagy szerepe van a kliens változás-ösztönzésében. Tehát fontos eszköze a segítő munkának a **támogató hálózat erősítése, melynek számos esetben a projektben tartózkodó kliensek kapcsolati hálójának erősítése az egyik leghatékonyabb eszköze.** E munka során a projekteknél nagy hangsúly esik a közös rendezvények szervezésére, amelyek a projekt-résztvevők, ill. családtagjaik – mert ők is a meghívottak körét alkotják – kapcsolatának szorosabbra fűződését segítik elő. A rendezvények apropója igen változatos a vizsgált munkaerőpiaci projekteknél:
 - hagyományos ünnepek: karácsonyi vagy mikulás ünnepség
 - közös kirándulás
 - a projekt egyes szakaszait záró ünnepség: bizonyítvány-átadás, projektzárás
 - a résztvevők névnapi, születésnapi ünnepsége
 - **A család együttműködésének megnyerése** is fontos eleme a projekteknél zajló támogató munkának. Lényeges, hogy a segítő munka tervezésében, kivitelezésében a család bevonható tagjai aktív szövetségeseinkké váljanak. Fontos, hogy a családtagok már a segítő munka korai szakaszában involválódjanak. A szakemberek tapasztalatai szerint az együttműködés, akkor válik igazán hatékonyá, ha az általuk támogatott fejlesztő munkát átláthatóvá tesszük számukra: pontosan követhető, hogy mi miért történik, visszajelzéseket kapnak arról, hogy merre tartunk, és hogyan haladunk a közös munkában. E munkában gyakori módszer:
 - a **családlátogatás** (hogy saját természetes környezetében lássuk a család működését)
 - a családtagok meghívása a projektben folyó tanácsadásra (lehetőség szerint az együttműködés fontos mérföldköveinél)
 - **Intézményi segítő hálózat bevonása** projektbe. Vannak olyan speciális részterületek, melyek ellátására nem rendelkeznek megfelelő kompetenciákkal az adott projektben dolgozók (pl. szenvedélybetegség gondozása nem erre specializálódott projekteknél vagy pszichiátriai problémák kezelése stb.). Ezekben az esetekben az illetékes intézményi vagy civil segítő szervezet munkatársainak bevonása jelenti a megoldást. Számos esetben ezek az együttműködések olyan szorossá is válnak, hogy a projektet megvalósító konzorciumba is bevonódik a kiegészítő szolgáltatást nyújtó segítő szervezet...¹⁰

¹⁰ Forrás: E fejezet rész a *Kézikönyv szociális munkásoknak* (szerk.: Kozma Judit) c. könyv egyes részleteit tartalmazza

3.5.2.2. Kreatív célcsoport-specifikus szociális segítő módszerek (5 db)

(Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Eszköz neve:	Mit fejleszt? Mi a célja?	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Nők	**Csoportos mentálhigiénés és életvezetési tanácsadás	<i>Fejlesztési terület:</i> önbizalom, külső megjelenés, helyes életvezetés, innovatív gondolkodásmód, kreatív problémamegoldás.	Lépéselőny Egyesület: „Job(b) a Nőknek” program (Debrecen) Sz.	27.
	Egyéni életviteli tanácsadás	<i>Cél:</i> olyan nők számára, akik elakadtak az önépítés-önálló problémakezelés útján, alternatívák nyújtása. <i>Fejlesztési terület:</i> erőforrások feltérképezése, kreatív problémamegoldás.	Lépéselőny Egyesület: „Job(b) a Nőknek” program (Debrecen) Sz.	–
Roma nők	Gyermekfelügyelet (kiegészítő szolgáltatás)	<i>Cél:</i> a programrésztvevők számára kiegészítő szolgáltatás nyújtása annak érdekében, hogy sikeresen zárják képzést, ne morzsolódjon le családi-gyermekelhelyezési problémák miatt. Ennek érdekében pedagógus végzettségű mentor vigyáz a gyermekekre szükség esetén a program időszak alatt.	Humán Fejlesztők Kollégiuma: Hosszúpályi Közösségi és Foglalkoztatási Program (Debrecen) F.	–
Tartós munkanélküliek	**Életmód tréning	<i>Cél:</i> támogatás nyújtása a következő területeken: konfliktus- és stresszkezelés; kreatív problémamegoldás; közösségbe történő beilleszkedés egészséges életmód folytatásához.	„Esély” Szociális Közalapítvány: Visszaút 2004–2006 projekt (Szolnok) Sz.	28.
Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott, ill. szabadult fiatalok	**Kortárssegítők képzése büntetés-végrehajtási intézetekben lévő fiatalok részére	<i>Cél:</i> szociális kompetencia fejlesztése, újfajta gondolkodásmód és attitűd „bevitele” a büntetés-végrehajtás zárt világába, a fogvatartottak számára olyan segítők biztosítása, akik „mindig kéznél vannak”.	Váltó-sáv Alapítvány (Budapest) Sz.	29.

A **-gal jelölt eszközök részletes leírása a mellékletek között található.

Ahhoz, hogy a segítő szakember hatékony munkát végezhesen kliensei körében, ismernie kell a célcsoport sajátosságait. Egyes célcsoportok esetében különösen nagy tapasztalattal és sok ismerettel kell rendelkezni. Példaként lássuk egy fogvatartott, ill. szabadult fiatalokkal dolgozó szakember leírását arról, mi mindenre kell e célcsoport esetében figyelni, felkészülni:

„...Kutatások azt bizonyítják, hogy a totálisan zárt világnak a személyiségre gyakorolt hatása ugyan nem irreverzibilis (még hosszútávú eseteknél sem!), ugyanakkor kétségtelen, hogy a szabadságvesztés, a bezártság és a börtönvilág speciális érték- és normarendszerének szocializációja a személyiséget több fronton károsíthatja. A legégetőbb hiány az érzelmi kielégületlenség – a kívülről érkező, társas, emberi kapcsolatok hiánya –, mely egyrészt a lelki egyensúly fenntartásában, másrészt a visszailleszkedés szempontjából döntő jelentőségű. A depriváció és a frusztráció egyenes következményei az introvertálódás, a hosztilitás, az agresszió, valamint a viselkedés felülkontrollálása. Emellett a fogvatartottakra jellemző az institucionalizálódás – a napi rutinba való belesüllyedés, »vegetálás« –, a dependencia, az infantilizálódás és döntésképtelenség, valamint az önértékelődés csökkenése.

A börtönben dolgozó szociális munkásnak pontosan tisztában kell lennie a börtön világgal, klímájával, személyiségre és a szociális kapcsolatokra gyakorolt hatásával, a szubkultúra sajátosságaival. Más területen dolgozó szociális munkásoktól alapvető az az eltérés, miszerint ebben a munkában a szociális munkás többnyire egyedül dolgozik a kliensek lét- és életterében (azaz nem hozzá jönnek). A civil világból, kívülről érkezőket egyrészt igen érdeklődve, pozitív hozzáállással fogadják a fogvatartottak, másrészt a tényleges bizalom megszerzése rendkívül nehéz feladat. Az introvertáltság és a hosztilitás miatt a fogvatartott fiatalok rendkívül óvatosak, gyakran „más arcukat” mutatják, „kóstolgatják” (=újonnan börtönbe kerülőkkel történő ismerkedés kisebb-nagyobb provokálásokkal, ugratásokkal), „káderezik” (=direkt és indirekt kérdésekkel feltérképezik eddigi életútját) a segitőt, próbálgatják a határokat és a lehetőségeket. Igen nehéz közel kerülni akár a szubkultúrához, akár az egyes fogvatartottakhoz. Ehhez elsősorban „bizonyítani” kell: hitelességgel, következetességgel, az adott szó betartásával, és – kedvességgel, megértéssel, szeretettel. Ugyanakkor fontos tudni, hogy deviáns és kriminális életvezetésű fiatalok életútjának alapja a manipuláció (tudatos és tudattalan, direkt és indirekt), az emberek „megvezetése” (=félrevezetése, becsapása). Így a naivitást, a gyengeséget, a bizonytalanságot vagy elbizonytalanodást, a szorongást vagy félelmet, a védtelenséget azonnal kihasználják és használják. Ebben a világban – többek között az igen kevés inger miatt – minden egyes szónak, mondatnak, hangsúlynak és elhallgatásnak, gesztusnak és pillantásnak sokkal nagyobb a jelentősége, mint a kinti, civil világban. Ezért a börtönben dolgozó szociális munkásnak nagy tudatossággal kell működnie, fokozott önkontrollal. Önmagunk, személyiségünk karbantartása, az állandó ventillálás és gondolkodás nélkülözhetetlen. További nehézség tevékenységünk alacsony támogatottsága. Egy olyan rendszerben, ahol az őrzés, a fogvatartás biztonsága az elsődleges, és ahol a büntetés-végrehajtás személyzetének attitűdje a fogvatartottak és változtatási lehetőségeikkel, tendenciáikkal szemben jelentősen különbözik a miénktől, már akkor boldogok lehetünk, ha a felügyelet megtúr bennünket, és nem akadályozza szándékosan munkánkat. A joghátrányban lévő fogvatartottakhoz hasonlóan a szociális munkásnak is rendkívül sok frusztrációs körülményt kell elviselnie, személyét nemcsak a fogvatartottakkal, hanem a felügyelő személyzettel is fontos elfogadtatnia. Mindezt kedvességgel, jókedvvel és humorral, következetességgel, a számunkra evidenciáknak tűnő gondolatok, mondatok határtalan türelemmel történő ismétlésével érhetjük el.

A visszaesések elviselése és feldolgozása sem könnyű feladat. Erről is folyamatosan és együtt gondolkodnak a munkatársak...”¹¹

¹¹ Forrás: Mészáros Mercedes: *A társadalmi (re)integráció támogatása szupportív és edukatív elemekkel.*

3.6. Nyomonkövetés

A nyomonkövetés (vagy utánkövetés) célja a projekt mérhető és nem mérhető eredményeink megszilárdítása, konkrétan a résztvevők állásmegtartásának (vagy képzésben maradásának) elősegítése. A projekt e szakasza azt követően indul, hogy résztvevők belépnek az elsődleges munkaerőpiacra, ill. képzésbe (a szolgáltatási projektek esetében a munkavállalás mellett a képzésbe kerülés is kimenet lehet).

3.6.1. Általános jellemzők

Az elhelyezkedés jelentős változást hoz az egyén, és családja számára is. Az utánkövetés során a következő helyzetek kezelésére kell hangsúlyt helyezni:

A munkavállaló szempontjából:

- Munkahelyi beilleszkedés az informális és formális szervezeti struktúrákba (konfliktuskezelés, alkalmazkodás).
- Magánéleti problémák: közismert, hogy pl. a nők esetében a tartós munkanélküliség egyik konzerváló oka az, hogy az újra dolgozó nők már nem tudják olyan szinten ellátni a család körüli teendőket, mint korábban, ezért a családi munkamegosztás rendje átalakul. Mindez családi konfliktusokhoz vezethet, a férfiak közül sokan nehezen viselik ezeket a változásokat. Az új időbeosztáshoz a családtagoknak is alkalmazkodniuk kell, ez pedig időbe kerül.
- Jogsértések kezelése (természetesen a szociális munkás hatáskörébe tartozó ügyekben): információnyújtás, munkajogi tanácsadás, érdekérvényesítő képesség fejlesztése, munkavállalói érdekeket képviselő intézmény, személy bevonása.

A munkaáltató szempontjából:

- A munkáltatók, ill. a képzők támogatása, segítése abban, hogy könnyebben tolerálják a munkavállaló kezdeti gyakorlatlanságát, beilleszkedési problémáit.

3.6.2. Alkalmazott módszerek

Az e szakaszban alkalmazott módszerek jelentős átfedést mutatnak a más szakaszokban alkalmazottakkal. Itt tehát ismételten megjelennek:

- a pszicho-szociális támogatás már bemutatott módszerei (a támogató háttér biztosítása és magának a kliensnek a támogatása az új helyzethez való alkalmazkodásban),
- és egyes fejlesztő módszerek (a képességek fejlesztése, amely „éles” helyzetben a leghatékonyabb).

A fentiek ismétlése nem szükséges, de van néhány kimondottan csak e szakaszra jellemző módszer és eszköz (4 db). Lássuk melyek ezek:

Sz.= szolgáltatási programtípus; F.= komplex képzési-foglalkoztatási projekt)

Célcsoport, amelynél a módszert alkalmazzák:	Eszköz neve:	Mit fejleszt? Mi a célja?	Információ forrása:	Melléklet sorszáma:
Alacsony iskolai végzettségű pályakezdő fiatalok	Középiskolai vizsgaelőkészítő beiskolázott fiatalok számára	<i>Cél:</i> a beiskolázott fiatalok képzésben tartása. Az eszköz tantárgyi tudást fejleszt csoportban, levelező és esti képzések esetében félévi és évvégi vizsgára készít fel (3 hét; napi 3–4 óra időkeretben).	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (Debrecen) Sz.	–
Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartottak	Lakhatási támogatás (2 hónap albérteti költségtérítés) és megélhetési támogatás (1 hónap)	<i>Cél:</i> az álláskeresés nyugodt körülményeinek a megteremtése és siker esetén az állásmegtartás elősegítése.	AVP Hungary Egyesület: „Koncentrikus Körök” Rehabilitációs börtönprogram (Debrecen) Sz.	–
Szenvedélybetegek	Relapszis – prevenció	<i>Cél:</i> a szenvedélybetegség kezelésének útján gyakori a visszaesés. E módszer célja felismerni a „visszaesést” megelőző figyelmeztető jeleket, amelyeket csak egy külső megfigyelő képes kontrollálni (pl. a gondolkodásbeli hibák jelentkezését, önértékelés romlása stb.)	INDIT Közalapítvány: „Tisztás” Szenvedélybetegek Nap-pali Intézménye Drogkonzultációs Központ (Pécs) Sz.	–
	Motivációs interjú	<i>Cél:</i> a szenvedélybetegség kezelése során a visszaesés megelőzése motivációs „beszélgetés” alkalmazásával.	INDIT Közalapítvány: „Tisztás” Szenvedélybetegek Nap-pali Intézménye Drogkonzultációs Központ (Pécs) Sz. ¹²	–

3.7. Komplex programok felépítése-teljes eszköztára néhány példán keresztül

Az eddig egyedileg bemutatott eszközök, módszerek közül válogatva, azokat a célcsoport sajátosságainak megfelelően összeállítva dolgozták ki a legismertebb munkaerőpiaci modellprojektek megvalósítói komplex foglalkoztatási vagy szolgáltatási projektjeiket. Ebben a fejezetben megismerhetjük néhány példaértékű projekt szerkezetét, a módszerek egymásra építését.

Az alábbiakban a foglalkoztatási, ill. szolgáltatási projektek felépítésére látunk néhány példát.

¹² Megjegyzés: további forrás Dr. Rácz József: *Addiktológia* c. könyve.

3.7.1. Tranzit-foglalkoztatási projektek felépítése, az eszközök hatékony kombinációja

**Különböző célcsoportok sajátosságaihoz igazított tranzit-foglalkoztatási projekteken alkalmazott eszközök, módszerek az egyes alprojektek- szakaszok szerint tagolva.*

	Rés Egyesület (Debrecen)	Gondviselés Kht. (Debrecen)	Egyesület a Sérült Emberekért (Debrecen)
Célcsoport:	18–35 éves alacsony iskolai végzettségű, pályakezdő fiatalok és tartósan munkanélküli személyek (12 fő nő és 24 fő férfi)	Értelmi akadállyal élő személyek (18 fő)	18–36 éves vak és gyengénlátó fiatalok (16 fő)
1. Előkészítő szakasz: Felkutatás –Kiválasztás	Az érintettek kiértékelése a partnerintézmények (MKP, civil szervezetek, szociális intézmények stb.) és saját adatbázis alapján.	Az érintettek kiértékelése a partnerintézmények (MKP, speciális iskolák, szociális intézmények stb.) és saját adatbázis alapján, informális úton.	Az érintettek kiértékelése a partnerintézmények (MKP, civil szervezetek, szociális intézmények stb.) és saját adatbázis alapján.
	<ul style="list-style-type: none"> – matematika és magyar teszt – pszichológiai teszt – személyes elbeszélgetés (a projekt saját szempontrendszere alapján) 	<ul style="list-style-type: none"> – elődokumentáció (egészségügyi, oktatási dok.) elemzése – személyes elbeszélgetés (saját szempontrendszer alapján) – pszichológiai tesztek (pl. figyelemvizsgálat stb.), gyógypedagógiai vizsgáló módszerek alkalmazása – munkaszituáció kipróbálása (2–3 alkalommal résztvevőnként) 	<ul style="list-style-type: none"> – kézügyességet felmérő gyakorlati teszt – személyes elbeszélgetés

	Rés Egyesület (Debrecen)	Gondviselés Kht. (Debrecen)	Egyesület a Sérült Emberekért (Debrecen)
Célcsoport:	18–35 éves alacsony iskolai végzettségű, pályakezdő fiatalok és tartósan munkanélküli személyek (12 fő nő és 24 fő férfi)	Értelmi akadállyal élő személyek (18 fő)	18–36 éves vak és gyengénlátó fiatalok (16 fő)
2. Fejlesztő szakasz: foglalkoztatással egybekötött képzési szakasz	<p>2/a. Képzés – Megszerezhető képesítés:</p> <p>a) 12 fő nő esetében: –számítógépkézelő-használó (OKJ) –betanított ügyiratkezelő –betanított gépíró</p> <p>b) 24 fő férfi esetében: –fémforgácsoló (OKJ)</p> <p>Eredmény:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Nők: 11 fő OKJ és betanított bizonyítvány •Férfiak: 21 fő OKJ-s bizonyítvány 	<p>2/a. Képzés – Megszerezhető képesítés:</p> <p>–betanított házvezető –betanított varrómunkás</p> <p>(Megjegyzés: A főpályázó által kidolgozott saját vizuális tananyag alapján folyt az oktatás, melynek fontos eleme az önkontroll fejlesztése a munkában – videofelvételek alapján naponta történt a munkafolyamat visszatanulmányozása.)</p> <p>Eredmény:</p> <p>17 fő sikeresen levizsgázott.</p>	<p>2/a. Képzés – Megszerezhető képesítés:</p> <p>–számítógépkézelő-használó (OKJ) –európai szolgáltatási asszisztens (kiegészítő modul) –betanított gépíró</p> <p>Eredmény:</p> <ul style="list-style-type: none"> •15 fő OKJ-s bizonyítvány •1 fő betanított végzettség

	Rés Egyesület (Debrecen)	Gondviselés Kht. (Debrecen)	Egyesület a Sérült Emberekért (Debrecen)
Célcsoport:	18–35 éves alacsony iskolai végzettségű, pályakezdő fiatalok és tartósan munkanélküli személyek (12 fő nő és 24 fő férfi)	Értelmi akadállyal élő személyek (18 fő)	18–36 éves vak és gyengénlátó fiatalok (16 fő)
2. Fejlesztő szakasz: foglalkoztatással egybekötött képzési szakasz	<p>2/b. Foglalkoztatás:</p> <ul style="list-style-type: none"> – helyszín: • a 12 fő adminisztrátor esetében: a főpályázó civil szervezet a foglalkoztató • a 24 fő fémforgácsoló esetében: konzorciumba bevont vállalkozó (FAG) <ul style="list-style-type: none"> – időtartam: 12, ill. 13 hónap – intenzitás: napi 8 óra <p>(Megjegyzés: A képzés és a foglalkoztatás végig párhuzamosan zajlott.)</p>	<p>2/b. Foglalkoztatás:</p> <ul style="list-style-type: none"> – helyszín: a főpályázó civil szervezet a foglalkoztató – időtartam: 15 hónap – intenzitás: napi 6 óra <p>(Megjegyzés: A képzés és a foglalkoztatás végig párhuzamosan zajlott – naponta 1 óra elméleti oktatás + 5 óra munka.)</p>	<p>2/b. Foglalkoztatás:</p> <ul style="list-style-type: none"> – helyszín: a főpályázó civil szervezet a foglalkoztató – időtartam: 9 hónap – intenzitás: napi 4 óra <p>(Megjegyzés: A képzés korábban kezdődött, mint a foglalkoztatás, de a két tevékenység végül egyszerre fejeződött be.)</p>

	Rés Egyesület (Debrecen)	Gondviselés Kht. (Debrecen)	Egyesület a Sérült Emberekért (Debrecen)
Célcsoport:	18–35 éves alacsony iskolai végzettségű, pályakezdő fiatalok és tartósan munkanélküli személyek (12 fő nő és 24 fő férfi)	Értelmi akadállyal élő személyek (18 fő)	18–36 éves vak és gyengénlátó fiatalok (16 fő)
2. Fejlesztő szakasz: foglalkoztatással egybekötött képzési szakasz	<p><i>2/c. Kiegészítő fejlesztő tevékenység:</i> képzés előtt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kommunikációs tréning – tanulás-módszertani tréning – felzárkóztató képzés: <ul style="list-style-type: none"> • matematika, helyesírás – adminisztrátorok (nők) esetében • műszakirajz-olvasás, matematika a fémgörgácsolók (férfiak) esetében <p>Foglalkoztatási szakasz végén a munkaerőpiaci elhelyezés előtt: motivációs-kulcsképeség-fejlesztő tréning</p>	<p><i>2/c. Kiegészítő fejlesztő tevékenység:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Job-ward módszer (akkreditált) klubfoglalkozás (heti 2 X 5 óra); munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségek, viselkedésmód, figyelem stb. fejlesztése (speciálisan erre a célcsoportra kidolgozott tréningmódszer) 	<p><i>2/c. Kiegészítő fejlesztő tevékenység:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – motivációs tréning – kommunikációs tréning

	Rés Egyesület (Debrecen)	Gondviselés Kht. (Debrecen)	Egyesület a Sérült Emberekért (Debrecen)
Célcsoport:	18–35 éves alacsony iskolai végzettségű, pályakezdő fiatalok és tartósan munkanélküli személyek (12 fő nő és 24 fő férfi)	Értelmi akadállyal élő személyek (18 fő)	18–36 éves vak és gyengénlátó fiatalok (16 fő)
3. Záró szakasz: elhelyezés – munkában tartás – eredmények	<ul style="list-style-type: none"> – 11 fő nő és 21 fő férfi (a résztvevők 89 %-a) képzettséget szerzett – a résztvevők 70 %-a elhelyezkedett az elsődleges munkaerőpiacon, és az elhelyezkedésüket követő 6. hónapban még érvényes munkaszerződéssel rendelkezett – állásmeztartó tréning 	<ul style="list-style-type: none"> – a résztvevők 70 %-ának kihelyezése az elsődleges munkaerőpiacon, de egyelőre kísérővel! – a résztvevők közül 5 fő még nem kihelyezhető külső munkahelyre! – lemorzsolódás: 1 fő tartós betegség miatt 	<ul style="list-style-type: none"> – 15 fő kihelyezése az elsődleges munkaerőpiacon (budapesti cégek állományában, de távmunkában Debrecenben a főpályázó civil szervezet székhelyén történt munkavégzés).
4. Pszicho-szociális alprojekt – vé-gig, a projekt teljes időtartama alatt működik	<ul style="list-style-type: none"> – szociális munka – közösségfejlesztő rendezvények – mentális csportfoglalkozás (havi 1 alk. X 6 óra) – egyéni pszichológiai tanácsadás 	<ul style="list-style-type: none"> – gyógypedagógiai vezetéssel mentálhigiénés program – szociális munka, egyéni esetkezelés, családgondozás – közösségi rendezvények 	<ul style="list-style-type: none"> – szociális tanácsadás – pszichológiai tanácsadás – munkahelyre szállítás autóval – kulturális programok szervezése (múzeumlátogatás) – közösségfejlesztő rendezvények (kirándulás, közös főzés, névnap, karácsony stb.)

3.7.2. Komplex munkaerőpiaci szolgáltatási projektek felépítése, az eszközök hatékonyságának vizsgálata

PROGRAMSZAKASZ	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (DEBRECEN)	AVP Hungary Egyesület: „Koncentrikus Körök” Re- habilitációs börtönprogram (DEBRECEN)
CÉLCSOPORT	16–25, maximum 11 osztályos végzettséggel, rendelkező munkanélküli fiatalok	Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartottak
I. FELKUTATÁS, BEVONÁS	1. Felkutatás (10–15 félémszerrel) 2. Tájékoztató elbeszélgetés	1. Felkutatás 2. Tájékoztató elbeszélgetés
II. ÁLLAPOTFELMÉRÉS (HELYZET-, PROBLÉMA és SZÜKSÉGLET-FELTÁ- RÁS)	1. Szociális helyzetfeltárás (adatfelvétel és I. interjú) 2. Állapotfelmérés (tudásszint, képesség és pszichés-mentális állapot felmérése) 3. Együttműködési megállapodás	1. Szociális helyzetfeltárás (adatfelvétel és I. interjú) 2. Pszichológiai teszt felvétele: <ul style="list-style-type: none"> • agresszióskála kérdőív • munkaérték kérdőív 3. Szerződésalkötés
III. PÁLYAORIENTÁCIÓ	1. Egyéni pályaaorientáció vagy 2. Pályaaorientációs tréning (5 napos csoportos foglalkozás)	–

PROGRAMSZAKASZ		CSAT Egyesület: KidNet.hu program (DEBRECEN)	AVP Hungary Egyesület: „Koncentrikus Körök” Re- habilitációs börtönprogram (DEBRECEN)
IV. FEJLESZTÉS	Képzésre felkészítés	1. Képzési tanácsadás: A) Információnyújtás B) Tanácsadás C) Beiratkozáshoz kapcsolódó ügyintézés, kérelmek készítése 2. Tanulásmódszertani tréning 3. Tantárgyi felzárkóztatás (korrepetálás) 4. Tehetséggondozás (egyéni vagy csoportos), iskolaelőkészítő tanfolyam (2 hetes) 5. „KLAVIATÚRA” 3 hónapos csoportos komplex fejlesztő foglalkozás	1. AVP tréningek (ciklusonként 3 db: 1 alap, 1 bontott alap, 1 haladó tréning) 2. Egyéni álláskeresési-továbbtanulási tanácsadás (csoportos nincs a célcsoport sajátos jellemzői miatt: különböző időközökben szabadulnak, kint szeretnének elhatárolódni a „sorstársaitól” stb.)
	Munkavállalásra való felkészítés	1. Kulcsképeségek fejlesztése és álláskeresési technikák tréning 2. Álláskereső klub 3. Egyéni álláskeresési tanácsadás 4. Munkatapasztalat-szerzés – önkéntes munka keretében 5. Mester-kurzus	

PROGRAMSZAKASZ		CSAT Egyesület: KidNet.hu program (DEBRECEN)	AVP Hungary Egyesület: „Koncentrikus Körök” Re- habilitációs börtönprogram (DEBRECEN)
IV. FEJLESZTÉS	Pszicho-szociális fejlesztő tevékenység	<ol style="list-style-type: none"> 1. Egyéni és csoportos életmód- tanácsadás 2. Egyéni szociális tanácsadás 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mentális gondozás 2. Hozzá tartozók gondozása 3. Krízisintervenció 4. Szociális ügyintézés
	Alternatív szabadidős fejlesztő foglalkozások	<ol style="list-style-type: none"> 1. KLIKK-klub (számítógép- kezelő ismeretek, honlap készítés) 2. Film klub 3. Képzőművészeti kör 4. Smile önismereti klub 5. Színjátzó klub 6. Nyári tábor (nem minden év- ben) 7. Társasjáték klub 8. Újságszerkesztő klub 9. Sport klub 10. Multikulturális tréning 	<p>Szabadon választott csoportos foglalkozások:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relaxációs csoport (most indul) 2. Pszicho-dráma csoport

PROGRAMSZAKASZ	CSAT Egyesület: KidNet.hu program (DEBRECEN)	AVP Hungary Egyesület: „Koncentrikus Körök” Re- habilitációs börtönprogram (DEBRECEN)
V. KIHELYEZÉS MUNKA- HELYRE, ISKOLÁBA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Munkaközvetítés, iskolai be- íratás 2. Intézményi-partneri háló építé- se, kapcsolattartás 3. Képzők, munkáltatók adatbá- zisának folyamatos fejlesztése 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Munkaközvetítés, munkába helyezés 2. Intézményi-partneri háló építése, kapcsolattartás 3. Szálláslehetőség felkutatása, lakhatási támogatás biztosítása (2 hónapra)
VI. NYOMONKÖVETÉS – UTÁNKÖVETÉS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Szociális tanácsadás 2. Állásmegtartó tréning 3. Közismereti tárgyak korrepe- tálása 4. Alternatív szabadidős fejlesztő tevékenységek 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Egyéni tanácsadás, kapcsolat- tartás a kliensekkel 2. Megélhetési támogatás (1 hónapra) 3. Újbóli célba juttatást segítő kapcsolattartás (amennyiben nem sikerül az állás megtartása) 4. Kapcsolattartás az érintett intéz- ményekkel, pártfogóval

4. A motiválás módszerei munkaerőpiaci projekteken

Miért fontos a motivációs eszközök, módszerek ismerete a munka-erőpiaci projekteken?

A munkaerőpiaci projektek központi **feladata** a munkanélküliek **kimozdítása a reménytelenség okozta, sokszor apátiába torkolló állapotból**, majd az új helyzethez, életstratégiához (munkavállalás, továbbképzés) való alkalmazkodás elősegítése a kulcsképessegek fejlesztésén keresztül.

A készségek és **képességek** viszont **csak megfelelő motivációk mellett működnek optimálisan**. A motiváció a sikeres élet és a sikeres munka szempontjából egyaránt a legfontosabb tényezők egyike.

Az **egyén számára fontos, hogy megtalálja, mi az, ami igazán lelkesíti** (motiválja), ami a rendkívüli teljesítményre készíti – és hogy valóban ennek az elérésére törekedjen. A **szervezetek számára fontos**, hogy ne csupán mondogassák, hogy elismerik a teljesítményt és az eredményes munkát, de a megfelelő értékelő/jutalmazó rendszerek kidolgozása mellett valóban **gondot fordítsanak a motiváló légkör megteremtésére** is. Tehát nagyon fontos e projektek megvalósítása során nagy hangsúlyt helyezni a hatékony motivációs rendszer kialakítására.

A **személyiség motivációs készlete nagyon összetett, soktényezős rendszer**, biológiai, pszichológiai, társadalmi, etikai elemekkel; erre tekintettel kell lennünk akkor, amikor változtatni szeretnénk a résztvevők munkához fűződő motivációit, és ezáltal „viselkedését”. A **motivációs rendszer kialakítása során tehát tekintettel kell lenni:**

- A **motiválással kapcsolatos általános alapelvekre**, szabályokra (melynek jelentős szakirodalma van).
- Az adott **célcsoportra** általában **jellemző speciális motivációs sajátosságokra** (erről a célcsoporttal közvetlenül együtt dolgozó szakemberek tapasztalatai alapján juthatunk információkhoz).

A **projektrésztvevők egyéni jellemzőire**, személyes adottságaira.

4.1. A motiválással kapcsolatos általános alapelvek, szabályok

4.1.1. Elméletek a motiválásról, általános alapelvek

A munkahelyi viselkedés miértjére sok és változatos elmélet született már. Egyik elmélet sem tökéletes: a motiváció korszerű értelmezése a gyakorlati feladatok megoldása során hol erre, hol arra az elméletre épít.

Nézzünk az elméletek közül néhányat:

A 20. század elején ismerte meg a világ Hull híres képletét, amely (leegyszerűsítve) azt mondja ki, hogy a viselkedés (és eredménye, a teljesítmény) a képességek és a motiváció szorzataként alakul ki.

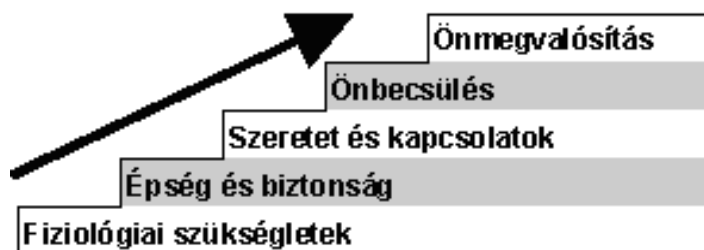
Skinner számára a viselkedés általános magyarázó elve a megerősítés volt. Szerinte mindent megérthetünk a viselkedésről, ha tudjuk, hogy az egyénnek mely viselkedését jutalmazta és melyet büntetett a környezete a múltban.

Taylor szerint a munkások teljesítményre irányuló erőfeszítéseit közvetlenül meghatározza, milyen kapcsolatot érzékelnek az erőfeszítés és ennek anyagi elismerése (az anyagi motiváció) között. Taylor rendszerét sokoldalú tudományos bírálat is érte emiatt. Senki sem vitatja, hogy az anyagi motiváció fontos, de Taylor elképzelését meglehetősen „hidegnek és mechanikusnak” tartották, hiszen ő szinte kizárólag erre a motiváló tényezőre építette rendszerét.

Herzberg kéttényezős elmélete megkülönböztet kétféle szükségletet, amely meghatározza a munkavégzést: az egyik az önmegvalósítás szükségletével rokon, a másik pedig az embereknek abból a vágyából fakad, hogy a fájdalmat elkerüljék. Míg az előbbi szükségletek – az ún. „motivátorok” (mint pl. a teljesítmény, az elismerés, a felelősség, az előretűtés) – a munkához közvetlenül kapcsolódó eseményeken keresztül érhetőek el, addig a szükségletek másik csoportja – melyeket Herzberg „higiénés tényezőknek” nevezett (fizetés, munkafeltételek, munkahely biztonsága, kapcsolatok) – inkább a munka körülményeivel áll összefüggésben.

Festinger méltányosság-elmélete szerint a dolgozó a befektetett energia és a valószínű személyes eredmény arányát mérlegeli, méghozzá elsődlegesen úgy, hogy az „általa fontosnak tartott személyek” hasonló arányához viszonyítja. Ha úgy találja, hogy az ő „aránya” hasonló a többiek „arányához”, akkor méltányosnak érzi a helyzetet, nem érez feszültséget. Ha lényeges eltérést észlel, feszültséget érez és motiválva lesz arra, hogy ezt a feszültséget csökkentse.

A legismertebb talán **Maslow piramis elmélete**. Miért dolgozunk? Erre a kérdésre a legismertebb választ Maslow adta meg, rámutatva, hogy a munka elősegíti a legfontosabb emberi szükségletek kielégítését. Az emberi szükségletek széles skálája ismeretes az alapvető fiziológiai szükségletektől (éhség, szomjúság) az absztrakt szükségletekig (pl. önmegvalósítás). Maslow felismerése az volt, hogy ezek a szükségletek hierarchiába rendeződnek: amíg az alacsonyabb rendű szükségletek jórészt nincsenek kielégítve, addig a magasabb rendű szükségletek nem nagyon jelentkeznek. Magasabb szinteken található a megbecsüléssel kapcsolatos szükségletek (saját kompetenciánk, függetlenségünk), valamint a mások általi elismerésünkre vonatkozó szükségletek. Ezeknél is feljebb az önmagunk és környezetünk megértése iránti kognitív szükségletek állnak (hogy megértsük a világ eseményeit és jelenségeit), és végül a piramis csúcsán az önmegvalósítás szükséglete kap helyet.



Maslow: Az emberi szükségletek hierarchiája

Az ipari társadalmakban a munka egyre több ember számára pusztán eszközjellegűvé vált. Ez azonban nem feleltetheti el azt, hogy a munkának más funkciói is vannak: az emberek a munkahelyükön kapcsolódnak be leginkább a társadalom életébe. Sok ember számára a munka jelenti élete értelmét. **G. Jahoda** szerint a munkából származó nyereség kétféle lehet:

- Nyilvánvaló nyereség: ez alatt az anyagi, ill. a fizikai szükségletek kielégítését érti (pl. a fizetést és a munkakörülmények biztosítását).
- Rejtett nyereség: a munkábaállás pszichikai következményeire vonatkozik, és arra nyújt magyarázatot, hogy a megélhetés biztosításán túl mi motivál a munkába állásra. A rejtett nyereségek a következők:
 - az idő strukturálása
 - közös élmények és szociális érintkezés lehetősége
 - azonnali célok és egy távlati cél biztosítása
 - státus és identitás biztosítása
 - megerősített jutalmazott tevékenység lehetősége

A munkábaállásnak tehát pszichikai nyeresége van, ami meghaladja a ráfordításokat. Ráfordítás alatt itt a következőket értjük: korán kelés, alkalmazkodás, szabályok követése stb.

Összegezve: A motivációt az egyes ember érdeklődése, szükségletei, vágyai, félelmei és érdekei határozzák meg, de számos egyéb tényezőtől függ, melyek a

- beállítódás
- egyéni adottságok, képességek, készségek
- önismeret
- igényszint
- szokások
- makro- és mikro-környezet empátiája, elvárásai stb.
- a környezetben található minta-magatartásformák

Tehát **számos ponton módosítható, alakítható az egyén motivációs rendszere**. A motivációs rendszernek vannak olyan elemei, amelyek tanulás révén változtathatók.

4.1.2. A motivációs technikákról általában

A **viselkedést meghatározó tényezők – a motívumok** – komplex rendszert alkotva **befolyásolják az emberi viselkedést**, különféle cselekvésekre készítetnek. A motívumok eredetük szerint a következőképpen osztályozhatók:

- **biológiai motívumok** (túlélési és szociális; pl. éhség, utódgondozás)
- és olyan **motívumok, amelyek tanulás és szocializáció eredményei** (pl. elfogadás, elismerés, együttműködés igénye). Ezek a motivációk nemegyszer erősebbek a biológiai motívumoknál. Az ilyen eredetű motívumok esetében viszonylag sok lehetőség van a beavatkozásra (kialakítás, fejlesztés).

A fentieknek megfelelően a következő **motivációs technikák** alkalmasak – a teljesség igénye nélkül, hiszen az előbbieken láthattuk, milyen széles a téma szakirodalma – **a kliensek motivációs bázisának a megerősítésére**, ill. szükség esetén – a társadalmi normákhoz közelítő – átalakítására:

- érdeklődés felkeltése (*elméleti alapok: szinte minden elméletben megjelenik*)
- célok reális kiválasztása, ill. megfogalmazása (*elméleti alapok: Célkitűzés elmélet*):
 - fontos a célválasztásban az elérhetőség, tehát közepesen nehéz célok kitűzése
 - a célok elérésében fokozatosság, tehát részcélok kitűzése
 - minél inkább specifikus célok megfogalmazása
- a megerősítés-jutalmazás (*elméleti alapok: Megerősítés elmélet*)
- a következő szükségletek fejlesztése, alakítása tréningekkel, képzéssel (*elméleti alapok: McClelland motivációs és Bognár Mária pedagógiai modellje*)
 - biztonság
 - elfogadás
 - saját képességekbe vetett hit és öröm megtapasztalásának szükséglete
 - kezdeményezés
 - felelősségvállalás
 - másokra hatni tudás megélt élménye
 - önkifejezés szükséglete
 - a kapcsolatok szükséglete
 - a teljesítmény szükséglete
- együttműködés felépítése
- példamutatás
- önálló döntés biztosítása
- jutalmazás

A motiválás történhet egyénileg és csoportban. Fontos, hogy ismerjük az adott célcsoport motivációs jellemzőit (leghatékonyabb külső és belső ösztönzőit), és beépítsük a motivációs technikák rendszerébe e sajátosságokat. De vigyáznunk kell a belső (intrinzik) ösztönzők (pl. tevékenység okozta élvezet, érdeklődésből fakadó belső hajtóerő) és külső (extrinzik) ösztönzők (pl. jutalmazás és külső nyomás hatásából származó motiváció) arányára és alkalmazásuk módjára. Alapszabály, hogy olyan tevékenységek esetén, amelyek végzését jutalmazással vagy egyéb extrinzik tényezőkkel hozzuk kapcsolatba, az intrinzik motiváció csökken!

4.2. Speciális célcsoportok jellemző motivációs sajátosságai, avagy motivációs rendszerek a gyakorlatban (speciális célcsoportok körében szerzett tapasztalatok bemutatása)

4.2.1. Hajléktalanok körében alkalmazott hatékony motivációs technikák

Hajléktalan személyek körében – a Savaria Rehab-Team Kht. vezetőjének több mint 10 éves tapasztalatai alapján – **a következő motivációs eszközök, tényezők bizonyultak a leginkább hatékonyaknak:**

- A legmotiválóbb tényező maga az **a helyzet, amit a hajléktalan személy átél**. A célcsoport tagjai, amikor eljutnak a tűréshatáruk végére vagy akár az életük kerül veszélybe, amelyre vonatkozóan úgy érzik, hogy „...sem így folytatni, sem változtatni nem képesek már rajta...”, általában ekkor válnak igazán motiválttá a változtatásra. (Amíg nem jut el a kliens eddig a pontig, gyakori a visszaesés a rehabilitációt követően.) Ekkor kell reális kiútlehetőséget felmutatni a kliensek számára.
- Hasonló kiindulási pontról magasabb életszínvonalra, **jobb életkörülmények közé került személyek példája** nagyon motiváló. A Kht. éppen ezért a különböző szintű ellátó-intézményei között megtartotta az átjárhatóságot. A kliensek az éjjeli menedékhely és a magasabb ellátást biztosító átmeneti szálló között szabadon közlekedhetnek (természetesen a házirend betartása mellett), így alkalmuk nyílik annak meg-tapasztalására, hogy milyen lehetőségek állnak nyitva számukra (2–3 ágyas szoba, tv, hűtő, saját tárgyaknak privát hely stb.), amennyiben belépnek a rehabilitációs programba. A későbbiekben – együttműködés esetén – a Kht. tulajdonában lévő lakásokban kaphatnak a kliensek elhelyezést vagy albérleti támogatást. Összegezve tehát, láthatják, hogy mekkora erőfeszítéssel hova lehet eljutni.
- A **sajtó bevonása a pozitív példák hatásának erősítésébe**; a sikeres kliensek eredményeit gyakran bemutatják a helyi médiában. (Ez fejleszti a bemutatott személy motivációs bázisát és növeli a hírről értesülő hajléktalan személyek elköteleződését a változtatásra, a programba való bekapcsolódásra.)
- E csoport esetében motiváló hatású a **fizikai szükségletek** jó színvonalon történő rendszeres **kielégítésének** biztosítása. („...az étkezési támogatás felhasználásával, és annak önálló beosztásával azt főzhetnek maguknak, amit szeretnek, akár minden nap...”).
- Később motiválóvá válik az a tény, hogy a **külvilág felé** (a város lakossága) **képesek adományozói gesztust gyakorolni** önkéntes munkájukkal. Pl. konkrétan nagy büszkeséggel tölti el a programrésztvevőket, hogy karácsonykor életnagyságú Betlehemet (melyet a város főterén állítanak fel) és betlehemes színjátékot ajándékoznak a városnak.
- Természetesen nagy motivációs erővel rendelkezik a **munkabér** (a foglalkoztatási szakaszban). A teljesítményarányos jutalmazás (anyagi) is fokozza a teljesítményt.

- Amennyiben sikerül újjáépíteni a résztvevők támogató kapcsolatrendszerét, fontos motiváló eszközzé válik az, hogy „mit tudok az új partneremnek felmutatni a tevékenységeim eredményességéről”.
- Az **értékelés** fontos eleme a motiváció fenntartásának: a rehabilitációs szerződésben leírt vállalások folyamatos újraértékelése történik (havonta). Az egyéni értékelés mellett csoportos értékelést is alkalmaznak a Kht. munkatársai. Szobánként rendszeres szóbeli értékelésre kerül sor. Írásban is rögzítésre kerül mind a szociális munkás, mind a résztvevők részéről, hogy mivel voltak elégedettek (és mivel nem) az adott értékelési időszakban.
Erősíti a motiváltságot és az elkötelezettséget, hogy a **Kht. évente elkészülő üzleti eredményéről és következő évi tervéről nyilvánosan tájékoztatják a programrésztvevőket**, akik javaslatokat tehetnek akár változtatásra is. Érdekképviselői fórum működik a résztvevők kezdeményezésével. Ez elsősorban a szabadidős tevékenységek szervezésében fejti ki hatását.

4.2.2. Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartottak körében alkalmazott hatékony motivációs technikák

Büntetés-végrehajtási intézményben élők és onnan szabadult személyek körében – az AVP Hungary Egyesület programvezetőjének több mint 10 éves tapasztalatai alapján – **a következő motivációs eszközök, tényezők bizonyultak a leginkább hatékonyak.**

A célcsoport speciális helyzete miatt a szokásostól eltérő módszerek alkalmazására van szükség, ill. a szokványos motivációs eszközök eltérő, sok esetben erősebb hatást váltanak ki, mint más munkanélküli csoportok esetében. Nézzük, milyen eszközökkel segítik elő a szakemberek azt, hogy minél többen vállalják a sok régi elvarratlan, fel nem dolgozott helyzettel, problémával, szokással szembesítő, változtatást ígérő tréningeken, egyéni tanácsadásokon való részvételt:

- Első számú motiváló eszköz az a **bizalmi viszony**, amit a fogva-tartottakkal a tanácsadók, trénerek alakítanak ki. (Fontos, hogy ez a viszony teljesen ellentétes minőségű attól, amelyet az intézmény keretei között a hivatalos segítőkkel alakítanak ki.) E viszony a következő jellemzőkkel írható le:
 - elfogadás
 - személyesség
 - egyenrangúság, partnerség
 - nincs hatalmi függés
 - hitelesség
 - lehet „nemet” mondaniA börtönben minden kapcsolat ellenőrzés alatt áll. A tanácsadókkal folytatott beszélgetéseket viszont nem hallgatják le.
- A másodlagos motiváló tényező az **„anyagiak”**, a megélhetési és lakhatási támogatás, melyet a szabadulás után biztosít a program az együttműködő klienseknek. Ez a támogatás csak akkor vehető igénybe, ha munkát vállal a kliens. E motivációs formához tartozik az az eset is, amikor a kliens családját támogatják a tanácsadók – miközben ő büntetését tölti – közvetetten (pl. tűzifát igényelnek számukra az illetékes önkormányzattól). Az ilyen eseteknek „híre megy” a börtönben, és motiválóan hat más programrésztvevőkre is.
- A harmadik legintenzívebb motiváló hatást a „jó példák” váltják ki ebben a célcsoportban is.
- Az **intézményi motiválás** is megjelenik – mint külső motivátor – a programokban. A nevelők, ill. a fogvatartási intézmény vezetői jutalmat ajánlottak fel azok számára, akik részt vesznek a foglalkozásokon (konkrétan jutalom „beszélőt” kapnak a program-résztvevők, és ez nagyon nagy érték ebben a körben).

4.2.3. Romák körében alkalmazott hatékony motivációs technikák

Roma származású munkanélküli személyek körében – a Kontakt Alapítvány, a Humán Fejlesztők Kollégiuma és a Rom Som Alapítvány programvezetőinek több mint 7–10 éves tapasztalatai alapján – **a következő motivációs eszközök, tényezők a leginkább hatékonyak.**

A roma célcsoporttal dolgozó szakemberek szerint, amikor a motiváció kérdéséről beszélünk, először a motiválatlanság okait kell feltárni, összegyűjteni. Erre a kérdésre, térségenként, romacsoportonként különböző lehet a válasz. Nagyon fontos tehát ezt a területet a programok indítása előtt feltárni, akár szociológiai kutatás keretében is, hiszen a projektek sikerességének kulcsa van itt elrejtve. A szakemberek véleménye szerint nincs motiválatlan program-résztevő, csak rossz módszertan és tapasztalatlan pedagógus, szociális szakember, meseter stb.

E célcsoport esetében az eltérő szocializáció is okozhat félreértéseket. A roma személyek sokszor egyszerűen csak nem „mutatják ki” lelkesedésüket az adott téma iránt (pedig belül motiváltak). A romák zárt, „kirekesztett” világában más szokások, viselkedési formák működnek. Nem ismerjük a szabályaikat, és ők sem a mieinket. Olyan bizalmi viszonyt kell tehát létrehozni, amelyben lehetőség van az eltérések feltárására, a különbségek csökkentésére, így a kommunikáció hatékonyságának javítására. Erre nagyon jó módszer például egy hosszabb (akár 2 vagy több napos) programindító közösségfejlesztő-motivációerősítő kirándulás.

Összegezve tehát a következőkre kell odafigyelni e célcsoport motivációjának fenntartása és erősítése érdekében:

- **Meg kell találni** még a program indításakor, akár feltáró beszélgetésekkel azt, hogy **mi jelent** olyan „értéket” (akár szellemi, akár anyagi természetű) a résztvevők számára, amelyért képesek erőforrásaikat mozgósítani.
- Az **anyagi természetű motiváló eszközök** természetesen a romák esetében is nagy hatásúak: fizetés, továbbá egyéb, a jó teljesítményt értékelő ajándékok (bár e tekintetben az egyik megkérdezett szervezet véleménye gyökeresen eltért a többiétől). A szervezet működési alapelve, hogy az anyagi motiváció gyengíti a cél iránti elkötelezettséget, így tehát az általuk működtetett felzárkóztató képzéseken nem kapnak a résztvevők képzési támogatást. A képzések azonban így is sikeresen zárulnak. Megtalálták ugyanis azt a motiváló tényezőt amely ezt helyettesítette. Ez pedig a következő volt:
- A „**divat**”. Divattá tették a továbbtanulást.
- Fontos motivációs eszköz a „**nyílt kommunikáció**” a programszemélyzet részéről. Ez azt jelenti, hogy akkor dolgoznak megbízhatóan a résztvevők egy roma foglalkoztatási programban, ha korrekt információkat kapnak a projekt működéséről, eredményeiről, a rájuk vonatkozó eseményekről. (Ez általában más célcsoportoknál is igaz, de e célcsoport különösen érzékeny erre, így ha ez nem valósul meg, az az átlagosnál magasabb szinten demoralizálja a résztvevőket.)
- Feltétele a motiváció fenntartásának a **megállapodások pontos betartása**, lehetőség szerint módosítás nélkül (különösen fontos ez a fizetésnap időpontja tekintetében). A célcsoportot számtalan hátrányos megkülönböztetés éri a többségi társadalom részéről, így a bizalmatlanság alapvető viszonyulási móddá vált, reflexszerűen működésbe lép a programban történt minden apró változtatás esetén.
- Rendkívül motiváló hatásúak e célcsoport esetében az oldott hangulatú **közösségi rendezvények**.
- Motiváló **maga a közösség** is. Fontos szabály, hogy lehetőleg közösségükben, többekkel együtt kell fejleszteni a roma személyeket, mert ha valakit egyedül emelünk ki, akkor a környezete kiközösítheti őt. A haladó, fejlődő közösséghez való tartozás viszont motiváló hatású.

- A közösség nagy tekintéllyel rendelkező kulcsfiguráinak (néhol vajda, máshol gazdag vállalkozó vagy idős ember) nagy szerepe van a romák motiválásában, hiszen rá hallgatnak, a véleményét elfogadják. A megkérdezett projektek mindegyikében felvették a szakemberek a kapcsolatot a környéken **tekintélynek örvendő roma személyekkel**, és bevonták őket a program motivációs rendszerébe.
- Mivel a célcsoport tagjainak viselkedését alapvetően elsősorban **érzelmeik** határozzák meg, nagyon erősen motiválja őket a közös munkában a szakemberek részéről irányukban megnyilvánuló érzelmi elfogadás. Amennyiben sikerül a program vagy a csoport vezetőjének kivívni a projektrésztvevők szeretetét és tiszteletét, úgy szinte minden fenntartás nélkül elfogadják majd tanácsait és könnyű lesz felkelteni érdeklődésüket minden, a fejlődésüket elősegítő – számukra akár igen nehéz vagy szokatlan – feladat megoldása iránt is (mint pl. a rendszeres tanulás, házi feladat-készítés stb.). Ugyanakkor a konfliktus kialakulásának leggyakoribb oka is érzelmi természetű (pl. a vezető, irányító személy el nem fogadása).
- Motiváló erejű e közösségben is – mint más célcsoportoknál – a kiemelkedő teljesítmény **szóbeli dicsérete** a közösség vagy csoport előtt. Hasonlóan növeli az egyes résztvevők motivációs bázisát, ha kiemelkedő teljesítményük honoráriumaként kisebb irányító, vezető feladatokat kapnak.
- Az **értékelés** különféle formái (egyéni és csoportos), a folyamatos visszajelzés intenzíven emeli a teljesítményt. Ennek elmaradása, viszont bizonytalanságot kelt („Jól oldottam-e meg a feladatot?...”) a résztvevőkben, és akár a teljes passzivitáshoz és kiégéshez is vezethet.
- Igen motiválóan hatnak a kedvező **munkakörülmények** is e célcsoport munkájára, teljesítményére, hiszen köreikben – gyakoriak a fekete, ill. a fizikai munkák – jellemzően nem fektetnek hangsúlyt a munkáltatók erre a területre.
- A külső körülmények motivációs hatása a fizikai megjelenésre is hatással van. A résztvevők külső megjelenése a pozitív példa hatására rendezettebbé válik. Mint tudjuk, az első benyomás igen sokat jelent az álláskeresés során, így e tényező jelentősen emeli a résztvevők munka-erőpiaci esélyeit. A tapasztalatok szerint a külső megjelenés a munka minőségére is hatással van.
- A résztvevők munkamotivációit, teljesítményét jelentősen növelte az, hogy a programszemélyzet több ízben **tudatosította a résztvevőkkel, hogy a romáknak nagyon nagy szüksége van példaképekre**, mintát adó személyekre. Csak így van esély arra, hogy integrálódjanak a társadalomba. Tehát kellene a pozitív minták a cigányságnak. Az a tudat, hogy ezt a pozitív mintát a projekt résztvevői jelentik a környéken élő cigányság számára, jelentősen emelte a résztvevők elkötelezettségét a tanulás és a munka iránt.
- Nagy motivációs hatással rendelkezik az, ha **a résztvevőket bevonjuk a projekt előrehaladásának értékelésébe**. Ha van beleszólásuk a megvalósításba. Erre értékelő üléseken kerülhet sor. A Rom Som Alapítvány vezetősége havonta számol be a résztvevőknek a projekt eredményeiről (és a nehézségekről is).
- Fontos motivációs eszköz a nagyon **konkrétan megfogalmazott szerződés** a projekt és a résztvevő között. Egyedül ez képez hivatkozási alapot a későbbiekben. A szóbeli megállapodás nehezen vagy egyáltalán nem érvényesíthető.
- A foglalkoztatási projektek esetében növeli a szakma iránti elkötelezettséget az „üzemeltetés”. A adott – képzésnek megfelelő – szakmaterületen működő vállalkozások meglátogatása segíti a **pozitív jövőkép kialakítását**, amely hosszútávon erősíti a motivációt.

4.2.4. Értelmi akadállyal élők személyek körében alkalmazott hatékony motivációs technikák (a Gondviselés Kht. vezetőjének tapasztalatai alapján)

A célcsoportra általában jellemző, hogy nehezen motiválható. A motivációs szint a kliensek motiválhatósága erősen függ az előéletüktől és a családi hatásoktól.

Általánosságban a pozitív motiváció, a **dicséret** a leginkább alkalmazott eszköz a motiválás során, de kiegészítve a helyesen tált kritikával, amelyre a szakember igyekszik azzal egyidőben megoldást találni (a klienssel együtt). Szakítottak azzal a hagyományos szemlélettel, hogy a rosszul vagy hibásan elvégzett munkát elvtelenül dicsérik. Ehelyett egyéni tanácsadással, személyre szabott követelményrendszer mentén próbálják a résztvevőket eljuttatni a teljesítőképességük határáig. Apró lépésekben haladnak, és e lépések megtételében nagyon fontos a személyes segítő részvétele, munkája.

Azért választottak olyan variábilis munkafolyamatot (szakmát) a foglalkoztatási alprojekthez, amelyben az egyszerűbb és bonyolultabb feladatok együtt adják össze a végeredményt, mert így minden résztvevő megtalálhatja a neki megfelelő részfeladatot a folyamatban. Motivációs tényező, hogy az **egyéni munkájuk – mely része a bonyolultabb folyamatnak – értékes, hasznos terméket eredményez**. Ebben a folyamatban a végtermék szempontjából mindegy, hogy a résztvevők egyszerűbb vagy bonyolultabb részfeladatot látnak el.

Munkabér! Hihetetlen erejű motivációs tényező. Ami újszerű ebben a programban és emeli a munkabér motivációs erejét, hogy a munkabér „boríték” átadása minden hónapban csoportos formában történik, egyéni és csoportos értékeléssel összekötve. Nemcsak a munkavezetők értékelnek, hanem a csoporttársak is. (Megjegyzés: Nagyon nehéz ráhangolni a családokat arra, hogy ezt a jövedelmet úgy értelmezzék, mint bárki más jövedelmét a családban. Fontos, hogy a programrésztvevő tudja, hogy a családi kasszába beadott jövedelemrész mire lesz elkölthető. Fontos továbbá, hogy a fizetés egy része a kliensnél maradjon, mellyel önállóan gazdálkodhat, összegyűjtheti vagy elköltheti olyan dolgokra, tárgyakra, amelyekre már régóta vágyott. (A projekt szakemberei számos esetben beszélnek a hozzátartozókkal, hogy engedjék meg az önálló vásárlást, a gyűjtögetést a résztvevőnek, és ha szükséges, elkísérik a boltba az ügyfelet.) Ennek az alapelvnek megfelelően nem szabad a családban tovább használni az „Én adtam neked zsebpénzt” mondatot, hiszen az már a kliens jövedelme, amellyel felnőtt módjára gazdálkodik. Be kell lépnie a „Te vetted a saját munkád eredményeként” kifejezésnek a kommunikációs mezőbe. Tehát a lényeg az, hogy ne olvadjon be a kliens jövedelme észrevétlenül a családi kasszába. Ezt a változást nagyon nehezen fogadják el a családok. (Ezekkel az alapelvekkel sok szakember sem ért egyet, vita van a szakmában a téma körül.)

Szankciók. Természetesen a motivációs rendszerben vannak szankciók is, de minden esetben külön hangsúly kerül arra, hogy közösen tisztázzák a kiváltó okot, és lépéseket tegyenek annak megszüntetésére. A szankcióknak 3 fokozata működik a programban:

- Kisebbszabó eligazítások, szidás.
- Szóbeli figyelmeztetés a szervezet vezetőjének irodájában. (Ennek a szankciónak nagy súlya van. Csaknem minden esetben egyeztetnek a szülői konzultáción a családdal az okok feloldása ügyében.)
- Írásbeli figyelmeztetés. (Ez a legsúlyosabb büntetés, a szervezet életében eddig csak kétszer került rá sor.)

A **segítő környezet példamutatása** kiemelten motiváló hatású.

A **résztevők egymást is motiválják**. A foglalkoztatás szervezője kis csoportokat képez a résztvevőkből, és ezek az alcsoportok adnak lehetőséget e motivációfajta működésére. A kis-csoportok lehetőséget teremtenek arra, hogy mindenki kamatoztatni tudja a benne rejlő erősségeket. Az egyes munkafolyamatokban belső csoportvezetés is kialakulhat, ez elsősorban a csoportból így kiemelkedett csoportvezető motivációs bázisát növeli.

Fontos eleme a motivációs rendszernek a szociális segítő speciális helyzetekhez jól alkalmazkodó **flexibilis magatartása** (pl. ha nagy a feszültség, akkor a szakemberek rövid játékkal oldják fel azt). Ennek alapja természetesen a szakmai tudás, az empátia és a kreativitás.

4.3. Egyéni jellemzők figyelembe vétele a motiválás során

A korábban részletezett pszicho-szociális állapotfelmérés során, ill. a klienssel történő együttműködés alapján juthatunk olyan információkhoz, amelyek segítik a differenciált esetkezelési és motivációs technikák kiválasztását és alkalmazását. Az eredményes motiválás a hatékony fejlesztés kulcsa. Fontos tehát az együttműködés során végig nagy hangsúlyt helyezni az egyéni sajátosságokra e tekintetben is.

5. Összefoglalás

Általános tapasztalat, hogy a bemutatásra kerülő eszközök hatékonysága – rendszerszemléletű összeillesztésük esetén – megsokszorozódik a komplex projektekben.

E projektek „lelke” azonban a legmagasabb szakmaiság mellett is az a szakembergárda, amely a hétköznapiak során – kitartóan védve magát a kiégéstől, de humánusát ezalatt nem veszítve – megvalósítja azt. A siker elsődleges feltétele az összeszokott, azonos értékrendszerben élő és dolgozó szakmai csapat, amelynek munkatílusa nem csak egy-egy eszköz megvalósítása közben érvényesül, hanem a hétköznapi láthatatlan óráiban is áthatja a szervezet valamennyi tevékenységét.

6. A tananyag fejlesztéséhez információt nyújtó 20 szervezet adatai

1.

A szervezet neve:	AVP Hungary Egyesület
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 4029 Debrecen, Lórántffy u. 16. Telefon: 06-52-311-940 E-mail: info@avphungary.hu Weboldal: www.avphungary.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Szántó Eszter, programvezető – Szabados Tünde, projektvezető
A célcsoport, amelyről információt adott:	Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartottak, ill. onnan szabadultak.

2.

A szervezet neve:	CSAT Egyesület
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 4025 Debrecen, Arany J. u. 2. Telefon: 06-52-530-895 Fax: 06-52-530-896 E-mail: info@csat.hu Weboldal: www.csat.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Adomán János, foglalkoztatásszervező, munkaerőpiaci szolgáltatások koordinátora – Jászai Annamária, nemzetközi programok koordinátora – Kovács Zsuzsanna, szakmai vezető – Musák László, projektvezető
A célcsoport, amelyről információt adott:	16–26 éves, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező, iskolából lemorzsolódott, hátrányos helyzetű munkanélküli fiatalok.

3.

A szervezet neve:	Esély Szociális Közalapítvány Regionális Szellemi Forrásközpont
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 5000 Szolnok, Kossuth L. u. 2. Telefon: 06-56-513-456; 06-56-410-030 Fax: 06-56-514-947 E-mail: eselyfk@t-online.hu Weboldal: www.eselyfk.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Dr. Nagyné Varga Ilona, igazgató
A célcsoport, amelyről információt adott:	Tartósan munkanélküliek. Munkanélküli nők.

4.

A szervezet neve:	Egyesület a Sérült Emberekért
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 4025 Debrecen, Piac u. 30. 1/7. Telefon: 06-52-688-100; 06-30-435-8491 Fax: 06-52-321-454 E-mail: info@egyse.hu Weboldal: www.wgyse.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Holló Csaba, elnök – Holló Márta. programvezető
A célcsoport, amelyről információt adott:	Vak és gyengénlátó munkanélküli személyek.

5.

A szervezet neve:	Első Magyar–Dán Termelőiskola Alapítvány
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 8900 Zalaegerszeg, Kosztolányi tér 6. Telephely: 8900 Zalaegerszeg, Csácsi u. 98–100. Telefon: 06-92-598-300; 06-92-598-301; 06-92-311-100 (150-es és 152-es mell.) E-mail: termeloiskola@zelkanet.hu Weboldal: www.termeloiskola.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Molnár Máté, programigazgató
A célcsoport, amelyről információt adott:	16–36 éves, szakmunkás bizonyítvánnyal nem rendelkező (vagy elavult bizonyítvánnyal rendelkező) hátrányos helyzetű munkanélküli fiatalok.

6.

A szervezet neve:	Gond-viselés Kht.
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 1096 Budapest, Taly K. u. 40. Telefon: 06-1-323-0313; 06-1-323-0312 E-mail: info@gondviselohaz.hu Weboldal: www.gondvisles.hu (fejlesztés alatt)
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Telek Vilmosné, ügyvezető
A célcsoport, amelyről információt adott:	Értelmi akadállyal élők személyek.

7.

A szervezet neve:	HÍD Egyesület
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 3530 Miskolc, Rákóczi u. 12. fsz. 1. Telefon: 06-46-787-299 E-mail: hid@hid-miskolc.hu Weboldal: www.hid-miskolc.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Báthori Zoltánné, programvezető, szakmai vezető
A célcsoport, amelyről információt adott:	Tartósan munkanélküli személyek.

8.

A szervezet neve:	Humán Fejlesztők Kollégiuma
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 4025 Debrecen, Török B. u. 4. Telefon: 06-52-316-289; 06-52-536-796; 06-52-536-797 E-mail: hfk@axelero.hu Weboldal: www.hfk.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Dió Zoltán, elnök-ügyvezető
A célcsoport, amelyről információt adott:	Roma nők.

9.

A szervezet neve:	INDIT (Integrált Drogterápiás Intézet) Köz-alapítvány Intézménye: „Tisztás” Szenvedélybetegek Nappali Intézménye Drogkonzultációs Központ
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 7621 Pécs, Kazinczy u. 6. Telefon: 06-72-532-300 E-mail: tisztas@indit.hu Weboldal: www.indit.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Máté Zsolt
A célcsoport, amelyről információt adott:	Szenvedélybeteg személyek.

10.

A szervezet neve:	Kontakt Alapítvány
A szervezet elérhető-ségei:	<p>Budapesti telephely:</p> <p>Cím: 1035 Budapest, Szél u. 10. Levelezési cím: 1300 Budapest, Pf. 252. Telefon: 06-1-250-1886 Fax: 06-1-388-2738 E-mail: kontakt@pontrendszerhaz.hu Weboldal: www.palyanet.hu</p> <p>Támasz-pont program irodája:</p> <p>Cím: 2100 Gödöllő, Szabadság út 6. (Petőfi Sándor Művelődési Ház) Telefon: 06-28-514-121; 06-20-263-5565 Fax: 06-28-514-120 E-mail: tamaspont@vnet.hu</p>
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Németh Antal, programvezető
A célcsoport, amelyről információt adott:	Alacsony iskolai végzettséggel rendelkező elsősorban (az ügy-felek 70 %-a) roma munkanélküli személyek.

11.

A szervezet neve:	Lépéselőny Egyesület
A szervezet elérhető-ségei:	<p>Levelezési cím: 4034 Debrecen Kisbánya utca 14/A Telefon: 06-52-321-666; 06-30-318-7152 E-mail: leediplomasok@fw.hu Weboldal: www.leediplomasok.freeweb.hu www.jobbanoknek.hu</p>
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Karikás Beáta, elnök
A célcsoport, amelyről információt adott:	<p>Nők:</p> <p>– érettségizett és szakképesítéssel rendelkező inaktív (munkanélküli, gyesen, gyeden lévő, rendszeres szociális segélyből élő vagy ápolási díjra jogosult) nők</p> <p>– leépítés előtt álló munkavállaló nők</p>

12.

A szervezet neve:	Megálló Csoport Alapítvány
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 1083 Budapest, Szigony u. 37. Telefon: 06-1-303-6574 Fax: 06-1-323-1297 E-mail: info@stopgroup.hu Weboldal: www.stpogrpoup.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Puly Tamás
A célcsoport, amelyről információt adott:	Szenvedélybeteg személyek.

13.

A szervezet neve:	ReFoMix Kht.
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 4030 Debrecen, Bégány u. 4. Telefon: 06-52-530-817 Fax: 06-52-530-818 E-mail: info@refomix.hu Weboldal: www.refomix.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Lakatos Ildikó, foglalkoztatási csoportvezető (2002–2006 között)
A célcsoport, amelyről információt adott:	Hajléktalanok.

14.

A szervezet neve:	RÉS Egyesület
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 4025 Debrecen, Simonffy u. 2./B II./10. Telefon: 06-52-537-524 Fax: 06-52-537-523 E-mail: resinfo@resegyesulet.hu Weboldal: www.resegyesulet.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– György Attila, ügyvivő – Kádár Erika, elnök
A célcsoport, amelyről információt adott:	16–35 éves, alacsony iskolai végzettségű munkanélküli személyek.

15.

A szervezet neve:	Rom Som Alapítvány
A szervezet elérhető-ségei:	Levelezési cím: 3781 Tomor, Petőfi u. 1. E-mail: info@romsom.hu Weboldal: www.romsom.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Bohn Katalin. Programfejlesztő (e-mail: bohnkatalin@t-online.hu)
A célcsoport, amelyről információt adott:	Az alapítvány elsősorban a belső Cserehát – Lak, Tomor, Szakácsi, Homrogd, Alsóvadász, Selyeb – községekben élő cigány közösségekkel, helyi természetes vezetőkkel, aktív cigány lakosokkal működik együtt

16.

A szervezet neve:	Savaria Rehab-Team Kht.
A szervezet elérhető-ségei:	Levelezési cím: Szombathely, Zanati u. 1. Telefon: 06-94-513-310 Fax: 06-94-513-311 E-mail: segito@t-online.hu Weboldal: www.rehab-team.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Horváth Olga, ügyvezető igazgató
A célcsoport, amelyről információt adott:	Hajléktalanok.

17.

A szervezet neve:	Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület
A szervezet elérhető-ségei:	Levelezési cím: 7621 Pécs, Majorossy utca 2. Telefon: 7900 Szigetvár, Basa u. 19. Fax: 06-72-210-529; 06-20-578-8850 E-mail: groundsuli@zona.axelero.net Weboldal: www.groundsuli.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Rádity Milenkóné Péntek Emma, szakmai vezető – Sértő Csaba Zs., szociális munkás, mentor
A célcsoport, amelyről információt adott:	16–35 éves, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező, iskolából lemorzsolódott, hátrányos helyzetű munkanélküli fiatalok.

18.

A szervezet neve:	Tér-kép Egyesület
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 3527 Miskolc Telefon/Fax: 06-46-348-700 E-mail: info@terkepegyesulet.hu Weboldal: www.terkepegyesulet.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Vincze András, elnök
A célcsoport, amelyről információt adott:	17–25 éves, Miskolc és vonzáskörzetében élő, alacsony iskolai végzettségű munkanélküli fiatalok.

19.

A szervezet neve:	Váltó-sáv Alapítvány
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: 1074 Budapest, Hársfa u. 21. Telefon: 06-1-352-6755 E-mail: alapitvany@valtosav.hu Weboldal: www.valtosav.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Mészáros Mercedes, szakmai vezető (Tel.: 06-70-501-3291)
A célcsoport, amelyről információt adott:	Büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartott és szabadult 16–35 éves fiatalok.

20.

A szervezet neve:	Változó Világért Alapítvány
A szervezet elérhetőségei:	Levelezési cím: Szombathely, Oldai Művelődési Központ (Simon István u. 4.) Telefon/Fax: 06-94-311-385; 06-30-560- 9562; 06-30-567-1771 E-mail: info@horizontprogram.hu Weboldal: www.horizontprogram.hu
Az információt adó szakember neve, beosztása:	– Varga Gabriella, programvezető
A célcsoport, amelyről információt adott:	16–30 éves, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű fiatal felnőttek.

7. Szociális szakemberek továbbképzését segítő megrendelhető képzések, szakmai műhelytanulmányok listája

(A felsorolt tananyagok tulajdonosai a tananyagban szereplő civil szervezetek.)

Szervezet neve	Képzés címe/módszer neve, amelynek oktatására vállalkozik	A képzési tematika akkreditált-e (I/N)
AVP Hungary Egyesület	<p>„AVP tréning” – trénerképzése Megjegyzés: A program akkreditált személyiségfejlesztő tréning</p> <ul style="list-style-type: none"> a <i>pedagógus továbbképzésben</i>: alapítási engedély nyilvántartási száma: OM 299/5/2006 indítási engedély nyilvántartási száma: OM 300/24/2006 a <i>szociális ágazatban</i>: engedély száma: S-09-002/2004 és az <i>egészségügyi szakdolgozók</i> körében is: nyilvántartási száma: 3108-1/2006 	Igen
CSAT Egyesület	Egyéni pályatanácsadás-pályakorrekció c. képzés	Nem
	Álláskeresői technikák tréning – trénerképzés	Nem
	„KidNet.hu” ifjúsági munkanélküliséget kezelő komplex modellértékű szolgáltatási program módszertana c. szakmai műhelyprogram	Nem
Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék	A munka világa Engedély száma: T-06-010/2006.	Igen
	Közösségi munkaerő-fejlesztő menedzser képzés 1.	Nem
	Közösségi munkaerő-fejlesztő menedzser képzés 2. Engedély száma: T-09-018/2007.	Igen
Első Magyar–Dán Termelőiskola Alapítvány	„A tranzitfoglalkoztatás módszertana” c. beavató módszertani képzés (Megjegyzés: igény esetén a megrendelő szervezet helyszínén)	Nem
	Tranzitfoglalkoztatási programok menedzselése c. képzés (Megjegyzés: igény esetén üzletviteli tanácsadás)	Nem
Esély Szociális Köz-alapítvány Regionális Szellemi Forrásközpont 5000 Szolnok, Kossuth L. u. 2.	Mentorképzés/munkaerőpiaci mentorok szakmai képzése és készségfejlesztése	Nem

Szervezet neve	Képzés címe/módszer neve, amelynek oktatására vállalkozik	A képzési tematika akkreditált-e (I/N)
Gondviselés Kht.	Értelmi akadállyal élők számára kidolgozott speciális tematikájú és módszerű (job-ward) betanító varró és házvezető képzés módszertanának oktatása a fenti célcsoporttal foglalkozó szakemberek számára	Nem
HÍD Egyesület	Álláskereső technikák tréning – tréner képzés	Nem
	Szervezetfejlesztés (nonprofit és forprofit szervezetek számára)	Nem
	„Hálózatfejlesztés, hálózati együttműködés” c. képzés	Nem
Humán Fejlesztők Kollégiuma	Csoportszupervízió Engedély száma: S-09-087/2005.	Igen
	Team-szupervízió Engedély száma: S-09-088/2005.	Igen
	Csapatépítő tréning: Engedély száma: S-09-095/2005.	Igen
	Kiegészítés és stressz tréning: Engedély száma: S-09-013/2007	Igen
	Változás a környezetben, változás a szervezetben – változás a vezetésben Engedély száma: S-09-012/2007.	Igen
	A jelen ifjúsági szubkultúráinak jellemzői – az ifjúságsegítő munka aktuális feladatai Engedély száma: T-09-137/2005.	Igen
	Pályaorientációs konzulens képzés Megjegyzés: Felnőttképzési regisztrációs szám: 01-0169-07 Tanúsítvánnyal záruló továbbképzési program Időtartam: 30 óra	Igen
„Kulcsképessegek fejlesztése” c. tréning – tréner képzés	Nem	
„Konfliktuskezelési technikák” c. tréning – tréner képzés	Nem	
„Hatékony időgazdálkodás” c. tréning	Nem	

Szervezet neve	Képzés címe/módszer neve, amelynek oktatására vállalkozik	A képzési tematika akkreditált-e (I/N)
Kontakt Alapítvány	Tanácsadók klubja: (Tevékenységei: tanácsadói adatbázis létrehozása, rendszeres szakmai összejövetelek szervezése, továbbképzések szervezése, újság kiadása, etikai kódex létrehozása, pályázatok készítése, modellpályázatok közreadása) A Klub elnöke Dr. Szilágyi Klára. E-mail cím: kontakt@pontrendszerhaz.hu	–
Lépéselőny Egyesület	„Job(b) ha tudod” Módszertani képzés a nők munkába állását támogató szolgáltatások kialakításához	Nem
Savaria Rehab-Team Kht.	„Változások (rehabilitációs programok)” c. szakmai műhely-program	Nem
	„Szociális gazdaság” c. szakmai műhely-program	Nem
	„Minőségirányítás” c. szakmai műhely-program	Nem
Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület	„Alternatív munkaerőpiaci kistérségi modellprogram módszertana” c. szakmai műhelyprogram	Nem
Váltó-sáv Alapítvány	Kortárssegítők képzése büntetés-végrehajtási intézetekben lévő fiatalok részére	Nem
	Fogvatartottak reintegrációját elősegítő módszerek oktatása műhelymunka keretében (pl. módszerek: <ul style="list-style-type: none"> • „Fókuszban a szabadság” felkészítés-felkészülés a szabadulásra és a munka világára • „Váltó Kör” – kortárs (ön)segítő csoport szabadult fiatalok számára • Kompetencia- fejlesztő tréning • Váltó Program (érettségire felkészítés egyéni tanrendben) • „Job coaching” szabadultak foglalkoztatása és munkaerőpiaci reintegrációjának segítése) 	Nem

8. Irodalomjegyzék

Batizi Ildikó–Dézsi Annamária–Szabados Tünde–Szántó Eszter: *AVP Hungary Egyesület szakmai kézikönyve*, Debrecen

Barkóczi I.–Putnoky J.: *Tanulás és motiváció*. Budapest. 1984.

Bábosik I.–Mezei Gy.: *Neveléstan*. Budapest. 1994.

Boda F.–Erdély É.: *Követelmény, jutalom, büntetés*. Budapest. 1959.

Bognár Mária: *Félúton a MAG-program* (2005). – Az Országos Közoktatási Intézet egyik legjelentősebb, folyamatban lévő vállalkozása a MAG „megelőzés-alkalmazkodás-gondoskodás” címet viselő holland–magyar együttműködésben zajló projekt –, néhány tanulság a pedagógiai fejlesztések számára. In: <http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=2005-07-oy-Bognar-Feluton> (Internet)

Csáki Anikó–Mészáros Mercedes: *Szociális munka a büntetés-végrehajtásban és az utógondozásban*, In: *Esély* c. folyóirat, 2005/2

Csáki Anikó–Mészáros Mercedes: *Pedagógiai munka a szabadságvesztés alatt és után*, In: *Educatio* 2003 nyara

Csáki Anikó–Gosztonyi Ágnes–Halmos Szabolcs–Mészáros Mercedes (szerk.): *Fogvatartottak és büntetés-végrehajtási intézetekből szabadulók munkaerőpiaci (re)integrációjának támogatása* c. Konferencia (2006. 02. 16–17.) előadásai közül a következők szakmai anyaga:

- Mészáros Mercedes (Váltó-sáv Alapítvány): *A társadalmi (re)integráció támogatása szupportív és edukatív elemekkel*
- Szántó Eszter (AVP Hungary Közhasznú Egyesület): *Koncentrikus körök. AVP Hungary Közhasznú Egyesület rehabilitációs börtönprogramja és hálózatos építése*
- Gyetvainé Juhász Mária (Pest Megyei Igazságügyi Hivatal): *Pest megyei helyzetkép szabadultak munkaerőpiaci lehetőségeiről a pártfogók szemszögéből*
- Kóta Tünde (Igazságügyi Hivatal): *A pártfogók munkaerőpiaci támogatási lehetőségei; a pártfogók munkája*
- Borgulya Zoltánné András Zsuzsa (Humán Pszicho 2002 Közhasznú Társaság/Pannon Integrációs Általános és Szakképző Iskola): *Oktatás, képzés a büntetés-végrehajtásban, szerepe a munkaerőpiaci (re) integrációban*

Csoba Judit: *Szociális gazdaságot életre hívó folyamatok*, In: *Szociális Gazdaság Kézikönyv*, szerk.: Frey Mária, (7–19. o.) Budapest 2007.

Csoba Judit: *Szociális gazdaság korlátai*, In: *Szociális Gazdaság Kézikönyv*, szerk.: Frey Mária, (28–36. o.) Budapest 2007.

Csoba Judit: *Munkát keresők – munkakerülők*, In: *Szociológiai Szemle*, 1993/1 (71–93. o.)

Diebel Andrea: *Szenvedélybetegséggel sújtott tartósan munkanélküliek vizsgálata Debrecenben*, In.: *Tanulmányok Debrecen városvárosföldrajzából III.* (Szerk.: Süli Zakar I.) Debrecen, 1998. (51–71. o.)

Diebel Andrea: *Munkanélküliség Debrecenben, különös tekintettel a tartósan állományon kívüliek helyzetére*, In.: *Tér és Társadalom*, 1996/2–3. (91–103. o.)

Diebel Andrea: *A rendszerváltás vesztesei. Szociológiai vizsgálat eredményei egy határmenti falusi településen Bagamérban*, In.: *IV. Falukonferencia. A fenntartható mezőgazdaságtól a vidékfejlesztésig.* (Szerk.: Kovács Teréz) Pécs, 1997. (314–322. o.)

- Frey Mária: *Nonprofit szervezet a munkaerőpiacon* Budapest 2001.
- Frey Mária: *Szociális gazdaság fogalma*, In: *Szociális Gazdaság Kézikönyv*, szerk.: Frey Mária, (19–23. o.) Budapest 2007.
- Frey Mária: *Szociális gazdaság jellemző tevékenységei, Szociális gazdaság szerepe a foglalkoztatásban*, In: *Szociális Gazdaság Kézikönyv*, szerk.: Frey Mária, (24–28. o.) Budapest 2007.
- Frey Mária: *Nonprofit szervezetek a magyar munkaerőpiacon*, In: *Szociális Gazdaság Kézikönyv*, szerk.: Frey Mária, (50–57. o.) Budapest 2007.
- Gál E.–Majzik L.-né: *Korszerű nevelési módszerek az iskolában* Budapest. 1982.
- Dr. Gyökér Irén, MBA képzés, Motiváció; *Mi készíti az embereket cselekvésre, hogyan fokozható ez a készítés* 2006, In:
http://www.mba.bme.hu/data/jegyzet/gyokeriren/szv_02_motivacio_06_osz.ppt (Internet)
- Herskovics M.: *Az igényszintvizsgálat felhasználása a pályaválasztási tanácsadásban* Budapest. 1976.
- J. P. Kotter (1999): *Mit csinálnak a vezetők valójában? Harvard Business manager*, 2, 8–16. (eredeti megjelenés éve: 1990)
- Klein Balázs–Klein Sándor, *A motiváció, mint a szervezet hatékonyságának tényezője*, In: *Emberi erőforrás-menedzsment*, 2002. március
- Kozma Judit (szerk.) *Kézikönyv Szociális munkásoknak* Budapest 1998.
- Lewin, K.: *Csoportdinamika* Budapest. 1975
- Mészáros Mercedes: *A társadalmi (re)integráció támogatása szupportív és edukatív elemekkel*, In: www.valtosav.hu (Internet)
- Mészáros Mercedes: *Segítő találkozások büntetés-végrehajtási intézetekben, letartóztatásban lévő fiatal felnőttek reszocializációja*, In: *Börtönügyi Szemle*, 2002/december
- Molnár Máté–Lendvai Miklós: *Pályaorientáció módszerei*, In: *Tranzitfoglalkoztatás* Budapest. 2004.
- Dr. Nagyné Varga Ilona–Erdődi Mező Noémi: *Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen c. phare program*, Visszaút 2004–2006 projekt, Szolnok 2006.
- Pongrácz László (szerk.) *Foglalkoztatást elősegítő Munkaügyi Kutatások, OFA Kutatási Évkönyv 1.* Budapest, 2001.
- Sértő Csaba Zs.: *Utcai szociális munka a Grundsul program keretein belül c. szakdolgozat*, (Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Szociológiai és Szociális Tudományok Intézete Szociális Munka Tanszék) Pécs, 2005.
- Szabados Tünde: *A fogvatartottak szociális kapcsolatrendszere*, In: Esély c. folyóirat. 2006.
- Száraz Edit: *A motiváció és az ösztönzésmenedzsment* 2004. In:
<http://gszv.gamf.hu/letoltes/motiv.doc>
- Szilágyi Klára (szerk.): *Az egyéni tanácsadás*, Gödöllő, 1997.
- Dr. Szilágyi Klára: *Munka – Pályatanácsadás, mint professzió*, Budapest, 2000
- Szoboszlai Zsolt–Dr. Nagyné Varga Ilona (szerk.): *Újabb esély, Nők munka-erőpiaci reintegrációjának modellje*, Szolnok 2004.
- Támogatott Foglalkoztatás, értelmi sérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon*, kézikönyv
Kiadó: SALVA VITA Alapítvány, Budapest

További információforrások:

- Interjúk a következő személyekkel:
 - Adomán János (CSAT Egyesület)
 - Báthori Zoltánné (HÍD Egyesület)
 - Bohn Katalin (Rom Som Alapítvány)
 - Dió Zoltán (Humán Fejlesztők Kollégiuma)
 - György Attila (RÉS Egyesület)
 - Horváth Olga (Savaria Rehab-Team Kht.)
 - Jászai Annamária (CSAT Egyesület)
 - Karikás Beáta (Lépéselőny Egyesület)
 - Kovács Zsuzsanna (CSAT Egyesület)
 - Lakatos Ildikó (2002–2006 között a ReFoMix Kht.munkatársa)
 - Musák László (CSAT Egyesület)
 - Máté Zsolt (INDIT Közalapítvány, „Tisztás” Szenvédélybetegek Nappali Intézménye Drogkonzultációs Központ)
 - Mészáros Mercedes (Váltó-sáv Alapítvány)
 - Molnár Máté (Első Magyar-Dán Termelőiskola Alapítvány)
 - Dr. Nagyné Varga Ilona (Esély Szociális Közalapítvány)
 - Németh Antal (Kontakt Alapítvány)
 - Puly Tamás (Megálló Csoport Alapítvány)
 - Rády Milenkoné Péntek Emma (Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület)
 - Szabados Tünde (AVP Hungary Egyesület)
 - Szántó Eszter (AVP Hungary Egyesület)
 - Telek Vilmosné (Gondviselés Kht.)
 - Varga Gabriella (Változó Világért Alapítvány)
- Projektdokumentációk, szakmai anyagok

9. Mellékletek

(A tananyagban szereplő ** -gal jelölt eszközök részletes bemutató anyagai)

1. sz. melléklet

Utcai szociális munka

(Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület)

Időtartama:

Szezonálisan végezhető tevékenység: az év május–szeptember közötti időszakában általában 16.00–21.00 óra között (a pécsi „Grundsuli” program gyakorlatában). A módszer más célcsoportok esetében (pl. hajléktalanok, prostituáltak stb.) egész évben alkalmazható.

Résztvevők létszáma:

A „Grundsuli” program esetében **4–6 fő szociális munkás vagy hallgató** (egyébként az igények és források szerinti létszámú szociális szakember).

Célcsoport:

Esetünkben – a módszert nagy tapasztalatokkal alkalmazó és jelen program számára bemutató „Grundsuli a Baranya Megyei Fiatalokért” program konkrét gyakorlatában – **kallódó, iskolarendszertől lemorzsolódott, 16–25 éves munkanélküli fiatalok**.

(Egyébként a módszer eredeti fogalom meghatározása szerinti célcsoportja szélesebb, hiszen magában foglal minden ellátatlan, a hatósági beavatkozással, ellátással szemben bizonytalan, rászorult egyént, csoportot.)

A foglalkozások célja:

Az utcai munka legfontosabb célja az Utcai Szociális Segítők Egyesületének (USZSE) meghatározása alapján a felderítés, a felkutatás. Az utcai munka az intézményes formákkal ellentétben nem vár arra, hogy a kliens találjon rá, hanem ő kívánja felderíteni, feltérképezni, megszólítani ügyfeleit. Ezzel megfordul a hagyományos intézményes viszony.

Tevékenység leírása:

Az utcai szociális munka fogalma:

„az utcára kivitt önálló, szakmai, szociális szolgáltatás a felderítetlen, ellátatlan egyének, csoportok részére. Célcsoportja: a szociális ellátással és segítséssel foglalkozó intézmények, intézményrendszerek hatáskörén kívül maradtak, azokból kiesők (felderítetlenek), ellátatlan, a hatósági beavatkozással, ellátással szemben bizonytalan, rászorult egyének, csoportok (pl. droghasználók, alkoholproblémával küszködők, hajléktalanok, csavargó fiatalok, prostituáltak, homoszexuálisok stb.)” (Az Utcai Szociális Segítők Egyesületének a definíciója alapján, melyet a Népjóléti Minisztérium normaként fogadott el az 1997. évi pályázatában.)

Az utcai szociális munka alkalmazásának lépései:

a) Felderítés, feltérképezés, Utcai szociális térkép készítése:

A fiatalok csoportjainak zárt világába nem könnyű a bejutás egy külső személy számára, főleg, ha egy intézmény képviselőjeként kísérli meg azt. Az első lépés azoknak a helyeknek a feltérképezése, ahol a fiatalok találkoznak, idejüket töltik vagy nagy valószínűséggel előfordulhatnak: játéktermek, kocsmák, foci- és kosárpályák, terek, padok, pláza stb.

A feltérképezés céljai:

- **A csoportok gyülekezési helyének felmérése:** ennek szisztematikusan kell történnie, egyrészt azért, hogy ne maradjon ki terület a felmérésből, másrészt – a szociális munkásokat kímélendő – ne járják be fölöslegesen ugyanazt a területet.

- **Ismerkedés a hellyel:** „szoktatni kell” a terepet, vagyis az utcai munkások csak egészen kis időt tölthetnek az adott csoport felségterületének közelében.
- **A csoport stílusa, a szerepek tisztán látása:** a lehető legkisebb feltűnéssel kell megfigyelni a társaságot, annak létszámát, korösszetételét, öltözködési stílusát (ami sokat elárul a csoportról), a benne zajló kommunikációt (a helyzetből adódóan nonverbálisat), ami utalhat a szerepekre a csoporton belül.
- **A kulcsemberek megismerése:** érdemes megfigyelni, hogy az adott csoportban ki viszi a szót, kire figyelnek leginkább, a leendő kapcsolatfelvételnél érdemes hozzá fordulni; így könnyebben válhatunk legitimé a csoport szemében, nagyobb az esély a sikeres kapcsolatfelvételre.
- **A csoporttagok problémáinak felmérése:** a közeli boltban „véletlenül” össze-futhatunk a tagokkal, behallgathatunk beszélgetéseikbe vagy leülhetünk kocka-pókerezni a közelükben lévő padra; megpróbálhatjuk felmérni, hogy milyen a viszonyuk a közeli lakóközösséggel.
- **A kapcsolatfelvétel, megszólítás előkészítése:** egyre sűrűbbé kell tenni a látogatásokat, és érdemes egyre közelebb merészkedni a csoportokhoz. A csoporttagok lassan megszokják a külső szakemberek jelenlétét, ideális esetben már ismerősként tekintenek rájuk.

Utcai szociális térkép készítése: a terepfelmérés alatt fel kell jegyezni a csoportok tartózkodási helyeit, és ezt térképen megjelölni. Az utcai szociális térkép készítésének szempontjai a *Periféria Füzetek XI. évfolyam 2003/1–2. száma* alapján:

- a klienscsoport földrajzi elhelyezkedésének, mozgásterének felvázolása
- a felderített egyének, csoportok jellemzői
- a klienscsoport által igénybe vehető szolgáltatások, igénybevételi feltételek

b) Kapcsolatfelvétel (megszólítás, szórólapok osztása):

A kapcsolatfelvételt megkönnyíti, ha szórólapok osztásával történik a beszélgetés kezdeményezése.

Fontos szabályok:

- Törekedni kell arra, hogy a megszólítás soha ne legyen leszólítás, hiszen nem reklámberekek vagyunk, csupán egy lehetőséget szeretnénk felkínálni az ügyfelek számára. Éppen ezért nem tanácsos olyan fiatalokat megállítani, akik láthatóan igyekeznek valamerre, vagy egyszerűen csak sétálnak. Olyan fiatalokra kell koncentrálni, akiket már „feltérképeztünk”, és láthatóan a célcsoportba tartozó korosztályt képviselik.
- Érdemes folyamatosan figyelni a csoportban zajló metakommunikációt.
- Az ügyfeleknek világosan érthető információkat kell kapniuk, ugyanakkor teret kell biztosítani a kérdéseiknek. Ezek lehetnek provokatívak is. Legcélszerűbb a humoros részét megfogni a kellemetlenkedő megjegyzéseknek: az utcán a kliens vendégei vagyunk.
- Ne ígérjük előre, és ne szembesítsük a fiatalat a realitással, ha téves elképzelései vannak. Ne várjuk, hogy a kliens bármit is megígérjen, inkább az a cél, hogy elgondolkozzon a dolgon.

Várható szituációk: A legrövidebb interakció az, amikor érzékeljük, a csoport zár, nem kívánja beengedni a szociális munkást. Ekkor a szórólap kézbeadása biztosít néhány mondatnyi időt, a program legfőbb paramétereit közvetítjük, majd elköszönünk.

Ha némi érdeklődést vélünk felfedezni, de a csoportból senki nem akar megszólalni – ez elég gyakori –, kérdezhetjük a fiatalokat magukról, ami beindíthatja a beszélgetést, és hasznos információkhoz juthatunk a tagokról. Itt érdemes olyan dolgokról beszélgetni, ami érdekli a fiatalokat, azonkívül a program szempontjából is meghatározó. Ilyenek lehetnek a fiatalok szabadidős, közösségi tevékenységei, az ezzel kapcsolatos szükségletek, problémáik, az iskolai életük vagy a munkavállalás, az ezzel kapcsolatos elképzeléseik, szorongásaik. Kerüljük a zárt kérdéseket, hallgassuk végig a fiatalokat – hiszen mi mentünk hozzájuk kérdezősködni – akkor is, ha válaszaik provokatívak, támadó jellegűek vagy irreális elképzelésekről árulkodnak.

c) Utcai munka–közösségi munka:

A program előrehaladtával egyre több fiatal érkezett – lépett be – a programba. Lassan felmerült az igény a srácokban és a programszemélyzetben is, hogy valamilyen kötetlenebb formában is találkozhatnak egymással. Az igényre történő reagálásként indultak az éjszakai sportrendezvények (lásd A bevonás módszerei c. fejezetben).

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- nyitott kérdéseket alkalmazó félig strukturált beszélgetések
- szabadtéri játékok (kosárlabda, kockapóker stb.)
- információs anyagok készítése és osztása
- szociális térkép készítése

Várható eredmények, hatások:

- A legfontosabb eredmény, hogy jelentős létszámú fiatal bevonására került sor a módszer alkalmazásával. A programba bevont fiatalok közel 50 %-át e módszerrel és a módszerhez kapcsolódó „kortárs bevonással” találták meg a Grundsuli program megvalósítói.
- A módszer lehetővé tette olyan fiatalok elérését, akik az intézményrendszerek látóterén kívül estek, tehát akiket a szokásos partnerszervezetek (munkaügyi központok, családsegítők stb.) segítségével nem lehetett volna megtalálni és segítő szolgáltatásokhoz juttatni. Ennek az eredménye az lett, hogy nem a „könnyebb esetek” (tehát pl. a regisztrált munkanélküli fiatalok) jutottak elsősorban segítséghez a programon keresztül, hanem a legrászorultabb – az átlagosnál több gondoskodást, időt igénylő, devianciák és kriminalitás felé haladó – fiatalok. Ez igen nagy értéke a programnak. *(Megjegyzés: A jelenlegi európai uniós támogatások – sajátos jellemzőik: sok adminisztráció, merev keretek stb. miatt – nem biztosítanak lehetőséget a sok bevonási és fejlesztési időt követelő célcsoportok támogatására. Az utcai szociális munka eredménye lassan érik be; ez nehezen fogadtatható el a pályázatok kiíró és bonyolító szervezetekkel, amelyek célja elsősorban a minél gyorsabban elszámolható eredmények produkálása.)*
- A kallódó fiatalok utcai csoportjai „kulcsembereinek” bevonásával a csapattagok felé közvetített normák megváltoztak, a társadalom számára elfogható szabályok követése lett a példa ezekben a kisközösségekben.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Szociális végzettséggel rendelkező, vagy ezen a területen már hallgatói jogviszonyt létesített szakemberek. A módszer alkalmazói alapelveként határozták meg, hogy egyedül az utcai munka nem közlekedhet, lehetőleg egy fiú és egy lány alkotson egy párt, akik fiatal (a célcsoporthoz korban közel álló), de ugyanakkor tapasztalt szakemberek legyenek.

Megjegyzés: Az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézete 2003-ban elkészítette az utcai szociális munkás képzéshez szükséges Utcai Szociális Munkás és Gondozó Képzés Központi Oktatási Tervezetét. Az anyag az Interneten hozzáférhető.

*Forrás:

- Az egyesület munkatársával készített interjú
- Sértő Csaba Zs. : *Utcai szociális munka a Grundsuli program keretein belül* (szakdolgozat)

**1 hónapos
„beilleszkedési pályaeorientáció”**

(Első Magyar–Dán Termelőiskola Alapítvány)

Időtartama:

4–6 hét (napi 8 óra).

Résztevők létszáma:

114 fő.

Célcsoport:

16–25 éves hátrányos helyzetű, alacsony iskolai végzettségű munkanélküli fiatalok.

A foglalkozások célja:

- a választható szakmák megismerése konkrét munkavégzés formájában, szakmánként átlagosan 1–1 hét időkeretben, ezt követően reális pályaválasztási döntés hozatala
- a szakemberek lehetőséget kapjanak a leendő programrésztevők megismerésére, (érdeklődési irányaik, pályaismeretük)
- a napi tevékenységek során a sok kudarcélményt megélt fiatalok sikerélményhez juttatása
- a részttevők projektben való részvétel iránti elkötelezettségének erősítése

Tevékenység leírása:

Az 1 hónapos „beilleszkedési pályaeorientáció” a szervezet komplex képzési-foglalkoztatási projektjének egyik módszertani eleme.

A projektben való részvételre (60 helyre) 140 fő jelentkezett, közülük 114 fő vállalta az 1 hónapos megmérettetést. A 4–6 hetes foglalkozás keretében a fiatalok számára lehetőség nyílik a választható szakmák megismerésére. Ezen időszak alatt bármelyik fiatal meggondolhatja magát, és minden jogi következmény nélkül kiléphet a projektből. A projektnek ez az eleme tehát a kiválasztás részét is képezi egyúttal.

A foglalkozások keretében a fiatalok:

- megismerik az adott szakmához kapcsolódó képességeiket
- tudatosítják a munkához kapcsolódó értékeiket és elvárásaikat
- bővítik pályaismereteiket
- kialakítják a szakmához kötődő motivációs struktúrájukat

A beilleszkedési hónap tevékenységei:

- A jelentkezők meglévő adottságainak, képességeinek felmérése a gyakorlati munka közben, továbbá feladatlapok, kérdőívek segítségével.
- Egyéni és kiscsoportos foglalkozások keretében a korábbi kudarchelyzetek okainak feltárása és azok elkerülésére terv készítése.
- A szakmák kipróbálása 1–1 hét időtartamban. A fiatalok részt vesznek a napi termelőmunkában.
- A partnervállalatok által szervezett üzemlátogatásokon, szakkiállításokon és vásárlátogatásokon való részvétel. Ezek az események szintén segítséget nyújtanak a szakmaválasztásban.
- A pályaeorientációs és beilleszkedési hónap végén egyéni elbeszélgetés keretében megtörténik a szerzett ismeretek összegzése, visszajelzés a nyújtott teljesítményről, konzekvenciák levonása, szakmaválasztás vagy – kedvezőtlen esetben (motivációk hiányában) – akár kilépés a programból.

A munkafolyamatban résztvevő szakemberek tevékenységét nyíltságnak, őszinteségnek, becsületességnek és magas szintű toleranciának kell jellemeznie. A szakembereknek figyelembe kell vennie azt is, hogy a pályakezdők az eddigiek során kevésbé találkoztak önálló feladatmegoldáshoz kapcsolódó, önálló véleménynyilvánításra épülő foglalkozási formákkal.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- munkagyakorlat
- tréningjellegű foglalkozások
- tesztek, feladatlapok kitöltése
- irányított beszélgetés
- tanácsadás, problémafeltárás
- üzemplátogatás

Várható eredmények, hatások:

A bemutatott módszer várható eredménye: a tudatos, egyéni adottságoknak megfelelő szakma-választáson túl a résztvevők önbizalmának növekedése és a projektből történő lemorzsolódás lehetőségének csökkentése.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Diplomával, ill. a megfelelő szakmai képesítésekkel rendelkező szakoktatók, valamint humán diplomával rendelkező tanácsadók.

*Forrás: Molnár Máté–Lendvai Miklós: *Pályaorientáció módszerei c. tanulmány (66–67. o.)* In: *Tranzitfoglalkoztatás c. kézikönyv*

**4 napos
pályaorientációs tréning**

(Kontakt Alapítvány)

Időtartama:

4 nap (4 X 6 óra).

Résztevők létszáma:

8–12 fő.

Célcsoport:

Elsősorban 8 osztályos általános iskolai végzettséggel rendelkező, szakmát még nem választott munkanélküli fiatalok.

A foglalkozások célja:

A résztvevő fiatalok felismerjék a szakma, ill. a munkaválasztás fontosságát, megismerjék képességeik minőségét, érdeklődési irányait, közeledjenek a tanulás mint tevékenység elfogadásához, bővüljön pályaismeretük.

Cél továbbá, hogy a foglalkozások végére olyan egyéni terveket alakítsanak ki, amelyből következhet egy képzési folyamat vállalása.

Tevékenység leírása:

Fontos szabályok a tréning megvalósítása során:

- oldott légkör megteremtése
- a tanácsadói munka etikai szabályainak betartása
- a résztvevők támogatása egyéni ötletek, kreatív megoldási módok kidolgozásában
- a pozitív visszajelzés módszerének alkalmazása
- önkéntes részvétel a feladatok megoldásában, nincs kötelező feladat
- írásos feladatok mellőzése, amennyiben láthatóan gondot okoz a csoport számára

A tréning menete, témái (a részletes és teljes tematika a fent említett intézményben sajátítható el felnőtteképzés keretében):

1. nap:

- bemutatkozás, oldott légkör megteremtését segítő játékok
- a résztvevők önismertének fejlesztése: képességeik, adottságaik feltárása, nagy hangsúlyt helyezve az „átvihető” képességekre, családi hagyományok pályaválasztásra gyakorolt hatásának tudatosítása a résztvevőkkel

2. nap:

- pályaterületek, szakmák részletes megismerése, az ezzel kapcsolatos meglévő ismeretek bővítése
- tanulási módszerek
- pályainformációs források

3. nap:

- egyéni terv készítése és az ezt segítő feladatok, játékok

4. nap:

- iskolaválasztás, tanfolyamválasztás
- az egyéni terv véglegesítése

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- előadás és az ehhez kapcsolódó vita, irányított beszélgetés
- tapasztalatcsere
- gyakorlatorientált készségfejlesztés, ismeretszerzés – építve a résztvevők meglévő tapasztalataira, tudására, aktív részvételére
- csoportműködés, közvetített minták
- kapcsolatteremtés és -építés

Várható eredmények, hatások:

- a résztvevők pályaismerete bővül
- a résztvevők az egyéni terv elkészítésével pályairányultságukat önállóan meghatározzák
- erősödik a motiváltság a továbbtanulásra
- fejlődnek a kulcsképeségek
- a résztvevők kapcsolatrendszere bővül

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Humán diplomával rendelkező és a pályorientációs tréning vezetésére kiképzett személyek, akik ismerik a tanácsadói munka etikai alapelveit. Javasolt a kettős csoportvezetés.

*Forrás: Szilágyi Klára: *4 napos pályorientációs tréning* tematika

**„Kísérő” tanácsadás
Pályaválasztást–munkavállalást elősegítő szolgáltatás**

(Kontakt Alapítvány)

Időtartama:

1–3 alkalom (alkalmanként 2–4 óra).

Részvevők létszáma:

Igény szerint.

Célcsoport:

Roma és aluliskolázott fiatalok.

A foglalkozások célja:

- szocializáció támogatása (az ügyfél elsajátítsa a hivatalos ügyek intézésének alapvető módszereit)
- a pályaválasztáshoz, munkavállaláshoz szükséges hivatalos dokumentumok beszerzése
- információnyújtás a tanácsadás témaköreiben
- kulcsképeségek fejlesztése, praktikus, gyakorlatias gondolkodásmód kialakítása
- a kliens támogatása abban, hogy képességeinek és adottságainak, érdeklődésének megfelelő pályaválasztási döntést hozzon (vagy álláskeresés esetén célállásokat jelöljön meg) a tanácsadás végére
- néhány konkrét technika (pl. álláskeresési) elsajátításának elősegítése (a bemutatás és gyakoroltatás módszerével)

Tevékenység leírása:

A tanácsadás fontos jellemzője, hogy a fiatalok adottságaihoz igazodjon:

- Nem zárt térben, egy asztal mellett ülve, hanem mozgás közben, más – szintén a fejlesztés témakörébe vágó – cselekvéshez kapcsoltn történik. A roma fiatal számára is hasznosnak tűnő tevékenység közben indirekt módon valósul meg a fejlesztés. Fontos előny, hogy nincs egy mesterséges helyzetbe, környezetbe „kényszerítve” a tanácsadáson résztvevő ügyfél, ez erősíti a módszer hatékonyságát, eredményességét.
- Fontos a „csinálva tanulás” elvének érvényesülése, így jobban rögzülnek az információk, mintha egy hagyományos tanácsadó helyzetben kapná meg a résztvevő azokat.
- Mivel a séta célját a tanácsadó és tanácsadott közösen döntenek el – általában a fiatal érdeklődéséhez, igényeihez igazodva –, így erősebb a motivációs háttere a tanácsadásnak és a hozzá kapcsolódó tevékenységeknek.
- Sok spontán elemet tartalmaz, az adott szituációban rejlő lehetőségeket kreatívan használja ki. Példák:
 - séta közben többféle szakma megtekinthető, és beszélgetésbe elegyedve a munkavállalókkal – bolti eladóval, autójavító műhely szerelőivel stb. – hiteles információ szerezhető az adott munkakörökről
 - a könyvesboltba betérve megtekinthetők a továbbtanulással kapcsolatos kiadványok, jelentkezési lapok
 - a piacon élelmiszervásárlás közben a mezőgazdasági növények termeléséről és az e területhez kapcsolódó szakmákról – húsfeldolgozásról, hentes szakmáról stb. kaphatunk információkat
 - a Tesco felé haladva betérhetünk és kérhetünk jelentkezési lapot, vagy megtekinthetjük a szolgálati bejáratnál kifüggesztett állásinformációs táblákat stb.

Fontos annak a megtanítása, hogyan juthatunk tudatosan információkhoz az utcán járva-
kelve.

A tanácsadás menete (lépései):

- Időpontegyeztetés, a séta céljának megnevezése.
- Tanácsadás séta közben:
 - Egyéni adottságok, képességek felmérése a „séta” és a közben folytatott beszélgetés során. Az erőforrások tudatosítása, rendszerezése.
 - Információnyújtás a tanácsadás célját érintő témakörökben (pl. szakmákról, álláskeresés módszereiről, továbbtanulásról stb.).
 - A lehetőségek és a meglévő erőforrások mentén célok kitűzése: pályairány meghatározása, keresett állás(ok), munkakör(ök) megnevezése.
 - Fejlesztési irányok, fejlesztendő területek meghatározása közösen a célok függvényében. A célhoz elvezető lépések meghatározása.
 - „Átvihető” képességek tudatosítása beszélgetés közben, kulcsképeségek fejlesztése indirekt módon, spontán végzett tevékenységek közben.
- A nap eredményeinek szóbeli összefoglalása, értékelése, pozitív visszajelzés, a fejlesztett területek tudatosítása. Amennyiben szükséges, újabb időpont egyeztetése.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- célzott beszélgetés
- szemléltetés
- szocializálás gyakorlati tevékenységek közben
- spontán helyzetek kreatív felhasználása

Várható eredmények, hatások:

- a fiatal önismerete fejlődik, információkat szerez a különböző szakmákról, és az előbbi kettő mentén kialakul saját pályaképe
- álláskeresői technikákat sajátít el
- (lépésekre lebontott) terv készül a pályacél elérése érdekében
- a fiatal kulcsképeségei fejlődnek
- a fiatal élethelyzetében előrelépés történik
- a továbbtanuláshoz, álláskeresőkhöz, megélhetéshez szükséges dokumentumok beszerzése megtörténik

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Humán felsőfokú végzettséggel rendelkező szakember, pályaaorientációs tanácsadási módszertan ismeretével.

*Forrás: az alapítvány munkatársával készített interjú

Pályaorientációs tábor

(Rom Som Alapítvány)

Időtartama:

1 hét (bentlakásos rendszerben).

Résztvevők létszáma:

30–40 fő.

Célcsoport:

14–16 éves roma fiatalok.

(Megjegyzés: A tananyag csak 16 éven felüli, munkaképes korú személyekre irányuló reintegrációs szolgáltatásokat tartalmaz. Ebben az esetben azonban kivételt tettünk, mert az eszköz 16 éven felüliek körében is jól alkalmazható.)

A foglalkozások célja:

- ösztönzés a továbbtanulásra
- tapasztalatszerzés biztosítása a fiatalok számára:
 - képző intézményekről
 - felvételi rendszerről
 - a továbbtanulás előnyeiről, értékéről (továbbtanuló roma fiatalok hiteles beszámolóí alapján)

Tevékenység leírása:

Minden tábor rendelkezik egy alaptémával vagy más néven kerettörténettel. Ez az alaptéma lehet egy történelmi kor (pl. a középkor) vagy egy szociológiai fogalom (másság, diszkriminációs, előítéletek stb.), valamilyen esemény stb. A tábor résztvevői a tábori tevékenységek során e témát dolgozzák fel más és más szempontok szerint, ill. módszerek alapján.

Az adott alaptéma feldolgozásához szükséges tárgyi eszközöket, könyveket, számítógépet és más információforrásokat a szervező civil szervezet munkatársai előkészítik, és a tábor indulásakor a résztvevő fiatalok rendelkezésére bocsátják.

Program:

- A tábor minden páratlan napjain a megadott szempont, ill. módszer szerinti témafeldolgozás történik kis (5–6 fős) vegyes (lány-fiú) csoportokban. (Pl. a megadott történelmi korhoz kapcsolódó improvizatív – a szereplők élményvilágából táplálkozó – színdarab megírása és előadásának előkészítése vagy egy képzőművészeti alkotás elkészítése.). E tevékenység során a fiatalok felhasználják a témakörben előkészített információhordozókat (könyvek, újságok, internetes oldalak stb.).
- A tábor páros napjain pedig az előző napon előkészített alkotások bemutatása történik csoportonként.
- A tábor páratlan napjain a programot a fentiekén túl „kerekasztal-beszélgetések” tagolják. Ekkor kerül sor a tábor fő feladatát jelentő pályaorientációra. Motiváló, az egyes szakmák, ill. az azokat oktató középiskolák iránti bizalmat erősítő beszélgetések során olyan roma származású fiatalok számolnak be tapasztalataikról, akik:
 - sikeresen veszik az akadályokat, vagy már végeztek valamely középiskolában
 - felsőoktatásban tanulnak.

Ezen túl a meghívottak között szerepelnek:

- a romák között tekintélynek számító magasabb végzettségű személyek
- a felsőoktatásban tanító – roma fiatalok támogatásában elkötelezett – oktatók.

A beszélgetések témája:

- felvételi eljárás folyamata
- középiskolában, főiskolán szerzett tapasztalatok
- miért hasznos továbbtanulni
- az egyes szakmák milyen tevékenységeket takarnak stb.

A beszélgetések fő célja a mintaadás (amely igen nagy erejű a roma közösségekben) és a továbbtanulási motiváció kialakítása vagy erősítése.

Tovább lépés: A tábor programját iskolalátogatások egészítik ki, ahol a fiataloknak lehetősége nyílik a középiskolák és az ott tanuló diákok megismerésére. Az iskolalátogatások időzítése a felvételi jelentkezési lapok beadását közvetlenül megelőző időszakra történik, hogy az ott szerzett élmények motiváló ereje a hosszú várakozási idő alatt ne veszítse el hatását.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- irányított beszélgetések
- tanácsadás
- csoportos fejlesztő foglalkozások a dráma és színjátszás eszközeivel
- képzőművészet, önkifejezés
- szabadidős sportprogramok

Várható eredmények, hatások:

- A táborban résztvevők 80%-a továbbtanul, beadja a jelentkezését középfokú oktatási intézménybe.
- A résztvevők új szakmákkal ismerkednek meg, pályaismeretük bővül.
- Bizalmi kapcsolat alakul ki a programszemélyzet és a résztvevő fiatalok között, amely a későbbi együttműködés (továbbtanulásban segítségnyújtás) alapját jelenti.
- A résztvevő fiatalok kulcsképeségei (kommunikációs, alkalmazkodó, együttműködő konfliktuskezelő képesség), ill. kreativitása fejlődnek.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Felsőfokú végzettségű, a célcsoport jellemzőit jól ismerő, kreatív szakemberek, valamint alacsonyabb végzettségű, de a célcsoport támogatása iránt elkötelezett, részben roma származású segítő személyek.

*Forrás: az alapítvány projektfejlesztő munkatársával készített interjú

„Kizökentő”

1 hetes fejlesztő tábor

(Változó Világért Alapítvány)

Időtartama:

1 hét (bentlakásos).

Résztevők létszáma:

10–12 fő/csoport.

Célcsoport:

Munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű, alacsony iskolai végzettségű, 16–30 év közötti fiatalok.

A foglalkozások célja:

- Erősödjön a bizalmi kapcsolat a program szakemberei és a fiatalok között.
- A résztvevők motiválttá válnanak a programban való együttműködésre (így képességeik fejlesztésére, munkavállalásra, tanulásra).
- Alternatívák nyújtása a szabadidő hasznos eltöltésére vonatkozóan, így a deviáns magatartásformák felé fordulás megelőzése.
- Értékek közvetítése, az általánosan elfogadott társadalmi normák szerinti életvezetés saját-élményű megtapasztalásának elősegítése.
- Közösségi élmény nyújtása, a valahova tartozás élmények biztosítása. Cél az is, hogy a résztvevők – csoporttá kovácsolódva – a későbbiekben egymás számára támogató háttérrel jellemtsenek a továbbtanulás, a munkavállalás és a hétköznapi élet problémáinak megoldása, örömeinek megélése során.
- Alkalmazkodó- és problémamegoldó képesség fejlesztése egy hétköznapi élettől eltérő helyzetben.
- Munkavállaláshoz, tanuláshoz szükséges kulcsképessegek fejlesztése.

Tevékenység leírása:

Az „Önkép” a „Horizont” program (komplex szolgáltatási projekt, iskolából lemorzsolódott 16–25 éves munkanélküli fiatalok számára) egyik módszertani elemét képezi, „mini-projekt” a nagy projekten belül. Kis létszámú csoportban csoportos tréning- és szabadidős foglalkozások megvalósítása történik a hét folyamán.

„...A táborok szocializációs »gyakorlótérként« funkcionálnak. Kiválasztásukkor szempont, hogy a helyszín természeti értéke, szépsége inspirálja a résztvevőket, s a tábor megvalósulási helyén olyan helyi közösség működjön, mely átmenetileg befogadja a fiatalokat. A táborok helyszíne minden alkalommal változik. (Eredményes táborok valósultak meg eddig Csepregen, Velemben, Apátistvánfalván, több alkalommal az Oszkói hegyen és Taliándörögdön.)...” (Varga G. 2007, projektdokumentáció)

Időszak	Tevékenységek
Délelőttönként	<ul style="list-style-type: none"> • képességfejlesztés tréningfoglalkozások keretében (a következő képességek fejlesztését elősegítő játékok, feladatok alkalmazása: kommunikációs, problémamegoldó, alkalmazkodó, tervező, szervező, együttműködő stb.) • személyiségfejlesztés tréningfoglalkozások keretében
Délutánonként	<ul style="list-style-type: none"> • szerepjátékok, közösségfejlesztő feladatok • kirándulások, illetve valamely a résztvevők számára szokatlan és újszerű tevékenység kipróbálása (pl. lovaglás, lövészet, íjászat, terepjárás) • a táborok fontos elemei a művészeti tevékenységek, mint például a nyomdászat, a festészet, a hennafestés, a filmkészítés, a fotózás, az agyagozás és a kosárfonás
Esti (éjszakai) programok	<ul style="list-style-type: none"> • szalonnasütés • társasjátékok alkalmazása • éjjeli túra

„...A tábor feladata: Szociális alkalmazkodás fejlesztése olyan értéket közvetítő csoportban, ahol indirekt módon tapasztalhatják meg a résztvevők a társadalmi normákhoz igazodó életvitelt. A kis létszámú csoportban lehetőség van arra, hogy a »nagy családos modellt« követve élhessék át a szabadidő örömeit, ismerhessenek meg új együttélési formákat, közösen alakíthassanak ki szabályokat, végezzenek önként vállalt apró munkákat...” (Varga G. 2007, projektdokumentáció)

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- közösség- és csoportépítő foglalkozások
- játékos kulcsképesség-fejlesztő tréningfeladatok
- kirándulás
- művészeti tevékenységek

Várható eredmények, hatások:

- erősödik a bizalom a projektmunkatársak iránt
- nő a motiváció a továbbtanulásra, a munkavállalásra
- kulcsképeségek fejlődése
- nő az elkötelezettség a projekt iránt (a projektből való lemorzsolódás csökkenése)
- a résztvevők közössége támogató-védő csoporttá alakul, amelyben fontos alapértékek (a szolidaritás, a tanulás és a munka mint érték, a másság elfogadása stb.) jelennek meg és határozzák meg a résztvevők viselkedését

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Humán felsőfokú végzettségű trénerok és mentorok.

*Forrás: Varga Gabriella: a „Horizont” program foglalkozásainak szakmai koncepciója 2007. (projektdokumentáció)

„Önkép”

1 hónapos csoportos fejlesztő foglalkozás

(Változó Világért Alapítvány)

Időtartama:

1 hónap (4 X 1 hét); összesen 75 óra.

Résztevők létszáma:

12–13 fő.

Célcsoport:

Munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű, alacsony iskolai végzettségű, 16–30 év közötti fiatalok.

A foglalkozások célja:

- A fiatalok önismertének fejlesztése, reális önértékelésének kialakítása. Cél továbbá a realitáshoz való viszony erősítése annak érdekében, hogy a fiatalok – adott helyzetüket mérlegelve – reális elvárásokat támasszanak magukkal és másokkal (munkáltatók, oktatók) szemben.
- A munkavállaláshoz, tanuláshoz, szociális integrációhoz szükséges kulcsképeségeinek fejlesztése (pl. együttműködés, kommunikációs stílusok, szabálykövetés, alkalmazkodóképesség stb.).
- A helyes életvezetéshez szükséges ismeretek, módszerek átadása. Cél ezen túl a társadalmi értékek mentén felépített egyéni cselekvési stratégiák kidolgozása, a jövőkép megfogalmazása. Pozitív megküzdési stratégiák, a társadalmi normáknak megfelelő problémamegoldó technikák saját élményben történő „oktatása”.
- A résztvevők pályaismeretének fejlesztése, és ennek birtokában – az egyéni adottságok, képességek, végzettségek tekintetében – reális önismeretre támaszkodó pályacél meghatározása, pályaterv készítése.
- A munka és tanulás világában szerzett negatív tapasztalatok, beidegződések oldása, az önbi-zalom erősítése.
- A csoportban való hatékony együttműködés – sajátélményű megtapasztalása folytán történő – elsajátításának elősegítése.

Tevékenység leírása:

Az „Önkép” a „Horizont” program (komplex szolgáltatási projekt, iskolából lemorzsolódott 16–25 éves munkanélküli fiatalok számára) egyik módszertani elemét képezi, „mini-projekt” a nagy projekten belül.

A fejlesztő foglalkozás egymásra épülő blokkjai:

- **ÖN**ismeret
- **K**ulcsképeség-fejlesztés
- **É**letvezetés
- **P**ályára (képzésbe, munkába) orientálás

A fenti témákat követve csoportos fejlesztő foglalkozások (tréning módszerekkel) keretében kerül sor az egyes fejlesztési területek kibontására.

„...A fejlesztő foglalkozások a referenciaszemélyek jelenlétével egészülnek ki a kulcsképes-ség-fejlesztés, életvezetés blokkokban. A meghívott, kiemelkedő képességekkel, népszerűség-gel rendelkező személyek nagy hatással lehetnek a célcsoport tagjaira. Ezen referenciaszemé-lyek által vallott értékek integráló funkcióval bírhatnak, felébreszthetik az igényt egy értéket közvetítő sport, kézműves, színművészeti stb. csoportba tartozás iránt....” (Varga G. 2007, projektdokumentáció)

A foglalkozás szakaszaihoz rendelt időkeretek:

Fejlesztő foglalkozás blokkja	Időtartam
Önismeret	4 x 5 óra
Kulcsképes-ség-fejlesztés	2 x 5 óra
– Készségfejlesztés a gyakorlatban	1 x 5 óra
– Saját élményű kommunikációs készségfejlesztés	1 x 5 óra
Életvezetés	2 x 5 óra
	1 x 5 óra
Pályára, munkára-képzésre orientálás	4 x 5 óra

Az „Önkép” fejlesztő foglalkozás csoportjaiban résztvevő fiatalok számára megélhetést biztosító támogatást nyújtanak. Azon fiatalok számára, akik az együttműködési szerződésben szereplő vállalatoknak eleget tesznek (együttműködés, pontos megjelenés, igazolt távolmaradás esetén előzetes jelzés) a csoportos fejlesztő foglalkozás végén válnak jogosulttá a támogatásra, melynek összege személyenként bruttó 58.275 Ft.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- témacentrikus ismeretfeldolgozás
- saját élmény alapú szabad interakciók
- szabad asszociációk
- strukturált gyakorlatok
- szituációs feladatok
- számítógépes tesztek
- feladatlapok

Várható eredmények, hatások:

- kialakul a reális önértékelés képessége
- a kulcsképes-ségek fejlődnek
- megfogalmazódik a reális pályacél, és rögzítésre kerülnek az eléréséhez vezető út lépései
- oldódnak a félelmek, az indulatok a tanulással, a munkavállalással kapcsolatban
- a résztvevők „munkára kész” állapotba kerülnek

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Humán felsőfokú végzettségű trénerek és mentorok.

*Forrás: Varga Gabriella: a „Horizont” program foglalkozásainak szakmai koncepciója 2007. (projektdokumentáció)

Szocio-dráma klub

(CSAT Egyesület)

Időtartama:

Folyamatos, heti 1–2 alkalom X 2–3 óra.

Résztevők létszáma:

5–10 fő.

Célcsoport:

16–25 éves, alacsony iskolai végzettségű (maximum 11 osztállyal, de szakmával nem rendelkező), iskolából lemorzsolódott, munkanélküli fiatalok.

A foglalkozások célja:

Hosszú távú cél:

- A fiatalok önértékelésének javítása, reális énkép kialakításában segítségnyújtás, ill. érdeklődésük felkeltése a képességeik megismerésére. Mindez elősegíti a fiatalok pályaválasztását és lehetővé teszi, hogy a szükséges információk birtokában egyre nagyobb önállósággal tudják irányítani saját sorsukat.
- Motiváló hatású közösség fejlesztése. A csoportélmények befolyással bírnak a munkahelyi, iskolai környezetbe való beilleszkedésre. Cél, hogy a fiatalok a foglalkozások hatására képessé váljanak érdekeik önálló képviselőit, fejlődjen konfliktuskezelő és kommunikációs képességük.
- A résztvevő fiatalok motiválttá válnak jövőjük tervezésére.
- A problémák helyes feldolgozási módjának elsajátítása.
- Új színházi irányzat képviselője, amely később egy speciális képességfejlesztési módszerré nőheti ki magát. Egy hagyományos színházban számtalan kötött elem van (a szövegek tudása, a sorrend tartása, a környezet biztosítása stb.). A fiatalok ezeknek a kötöttségeknek nem tudnak most megfelelni, adott élethelyzetükből adódóan. A résztvevőkben lévő érzelmi folyamatokból táplálkozva fejlesztő hatást érünk el színházi módszerekkel. Az érzéseiket vetítik ki a csoportfoglalkozás alatt.

Rövid távú cél:

- Lehetőség biztosítása a szabadidő hasznos eltöltésére, amely a különböző devianciák kialakulását hivatott megelőzni.
- A jókedv, a jó hangulat megteremtése, melyre nagy szüksége van a célcsoportba tartozó fiataloknak életminőségük javításához.
- Csoportépítés, új közösség létrehozása, amely lehetőséget ad arra, hogy közösen létrehozott, irányított norma- és értékrendszert tudjanak a szakemberek közvetíteni a fiatalok felé.
- A kötődés erősítése a munkaerőpiaci programhoz, hiszen a csoporthoz való kötődés kialakulását követően sokkal könnyebben tudnak a munkatársak a résztvevőkkel dolgozni a projekt más segítő szolgáltatásaiban.

Tevékenység leírása:

A szocio-dráma klub jellemzően állandó tagságú csoporttal dolgozik, de bármely program-résztvevő számára elérhető a foglalkozás. A foglalkozás vezetője színész-rendező, aki színházi módszerek felhasználásával fejleszti a fiatalokat.

A fejlesztés területei:

- ismerkedés, csoportépítés
- érzékszervek fejlesztése (látás, hallás, tapintás)
- légzéstechnika fejlesztése
- kommunikáció fejlesztése (beszéd, gesztikuláció, mimika, konfliktushelyzet gyakorlása)
- mozgáskoordinációs fejlesztés
- képzelet fejlesztése
- előadókészség fejlesztése
- memóriafejlesztés
- személyiségfejlesztés

A fenti területek fejlesztése elengedhetetlen az iskolában, ill. a munkahelyen történő tartós elhelyezkedéshez. A szocio-dráma mint műfaj lehetőséget ad az önismeret fejlesztésére. A szerepvállalás az önkifejezés aktív eszköze, amely teret ad a problémák kivetítéséhez, feltáráshoz, feldolgozásához, a feszültség levezetéséhez és az illemszabályok elsajátításához. A szocio-dráma csoportban nagy szerepe van improvizatív technikáknak, amely sok szabadságot nyújt a kereteket, szabályokat rosszul tűrő, általában fessegető, jellemzően magatartászavarokkal küzdő fiataloknak.

A drámacsoport rendszeres, általában heti 3 órás tevékenységet jelent a fiataloknak. A csoport indulása azonban egy intenzívebb színjátszó kurzushoz köthető, amely a nyári tábor részeként került megszervezésre. Mivel a színjátszás gondolatával sok fiatal csak kacérkodik, igazából nem mer jelentkezni a csoportba – éppen önértékelési problémái miatt – ezért praktikus egy másik programhoz kapcsoltnak elősegíteni a bevonódást az ilyen jellegű tevékenységekbe. A nyári táborban esti szabadidős programként szinte észrevétlenül, minden felelősség nélkül vonódtak be a fiatalok drámacsoportba. Később már – megismerve e foglalkozás „ízét” – nem jelentett nehézséget a további részvétel, a színjátszás és az önkifejezés e módjának egyre magasabb szintű elsajátítása.

A foglalkozások során a rendező és a résztvevők a szerepeket egyénekre szabják, mindenki a magának megfelelő karaktert, viselkedési módot választhatja. A begyakorlás fázisa alatt nincsenek nézők, a gátlások feloldódnak. A hosszas gyakorlás után elmúlik a színpadi lámpaláz. A színjátszó körben alkalmazott eszközök: zene, hangszerek, képzelet, fantázia, bábok.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- példaképállítás
- vélemény- és tapasztalatcsere
- irányított beszélgetés
- tapasztalás
- irányított figyelem
- értékközvetítő hatás
- kommunikációs hatás
- problémamegoldó modell nyújtása
- csoportthatás
- bizalomerősítő, önismereti, kommunikációs és szituációs játék

Várható eredmények, hatások:

A dráma-klub alatt jelentős fejlődésen mennek keresztül a fiatalok. Fejlődik a kommunikációs képességük, az önismeretük, tágul a világnézetük. Olyan konfliktushelyzetekbe kerülnek a résztvevők, amelyekkel mind az álláskeresés, mind a továbbtanulás során találkozhatnak. A gyakorlatok során inkubációs helyzetben tanulják meg e szituációk hatékony kezelését, alkalmazkodóbbá, együttműködőbbé válnak. A résztvevőkből csoport kovácsolódik, így könnyebben formálhatóvá válik a résztvevők értékrendje. A csoportban olyan építő jellegű barátságok formálódnak, amelyek tartós támogató háttérrel jelentenek a fiataloknak, akik éppen ennek a hiányától szenvednek a legjobban.

A zárkózott fiatalok is megtalálhatják a külvilág felé vezető utat a foglalkozás képességfejlesztő hatásainak eredményeként. Önbizalmuk növekszik, fejlődik a problémamegoldó képességük, nyitottá válnak egymás és az őket körülvevő világ felé.

A programelem nagy erőssége, hogy a fiatalok fellépése a munkavállalás során határozottá válik. A képzésben a vizsgadrukk és a megmérettetés helyzetének kezelése pozitív irányt vesz. A résztvevők láthatóan jobban kezelik a stresszhelyzetet. Az énképük jelentősen javul. Erre jó példa, hogy több résztvevő is nyert külföldi tanulmányutat a program időszaka alatt, mert már fel merték vállalni a külföldi úttal járó nehézségeket és a felvételi vizsga megmérettetését.

Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a klubba járó fiatalok köre a program elkötelezett csoportjává vált. A tagokra már lehet számítani a program más elemeinek tervezése és megvalósítása során is. Az egyénnel könnyebbé vált a napi munka a többi kolléga számára is. E fiatalok – ráérezve a kreatív szabadidős tevékenységek ízére – szinte az összes szabadidős klubban képviseltetik magukat. Rendkívül aktívak lettek a kezdeti passzív hozzáállásukhoz képest.

A színjátszó kör mérhető eredménye a nyíltszíni előadások kirobbanó sikere, amelyek nyáron a táborban, több szakmai konferencián és a karácsonyi ünnepségen valósultak meg.

A programelem fejlesztendő területe, hogy több foglalkozás megtartásával többszintű csoportokat lehetne létrehozni, ezzel biztosítva a könnyebb bevonódást az új résztvevőknek (egy profi társulathoz nem szívesen kapcsolódnak kezdők).

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

A csoportvezető (színész-rendező).

*Forrás:

- o A CSAT Egyesület munkatársával készített interjú
- o Galó Tamás–Kovács Zsuzsanna: Szocio-dráma klub bemutatása (projektdokumentáció)

Multikulturális tréning

(CSAT Egyesület)

Időtartama:

20 óra (5 x 4 óra).

Részvevők létszáma:

8–12 fő.

Célcsoport:

16–25 éves, alacsony iskolai végzettségű (maximum 11 osztállyal igen, de szakmával nem rendelkező), iskolából lemorzsolódott, munkatapasztalattal nem rendelkező szociálisan hátrányos helyzetű munkanélküli fiatalok.

A foglalkozások célja:

- interkulturális tanulás (tolerancia, egymás kultúrájának a megismerése, a másság elfogadása)
- nemzetközi programok népszerűsítése
- ösztönzés a nyelvtanulásra
- képességfejlesztés
- az Európai Unió tagállamainak megismerése

Tevékenység leírása:

A tréning a KidNet.hu program (komplex szolgáltatási projekt, iskolából lemorzsolódott 16–25 éves munkanélküli fiatalok számára) egyik módszertani elemét képezi, „mini-projekt” a nagy projekten belül. A célcsoportba tartozó fiatalok az információhiány, a neveltetés, az általános bizalmatlanság miatt számos előítéllettel rendelkeznek a projekt indulásakor, melyet a foglalkozás oldani látszik. A résztvevő fiatalok a tréning időszak alatt ösztöndíjban részesülnek (6000 Ft/5 nap).

A foglalkozás menete:

1. nap:

Ismerkedés és csapatépítés játékos tréningfeladatok segítségével.

2. nap:

Mottója: „*Merj nyitottabb lenni!*”

- A csoportvezetők konfrontatív vezetéssel toleranciát feszegető témákban vitát kezdeményeznek a csoportban. A trénernek olyan speciális szituációk, élethelyzetek megoldására keresnek válaszokat a résztvevőkkel együtt, amelyek valamilyen módon kapcsolódnak a tolerancia-intolerancia témaköréhez. A szituációkban olyan társadalmi csoportok, rétegek szerepelnek, amelyek megítélése általában megosztja a közvéleményt. A szóban és írásban bemutatott, életben is gyakran előforduló szituációk elemzése során a résztvevők élesben gyakorolhatják a következő kommunikációs eszközöket:
 - egymás meghallgatása
 - egymás véleményének a tiszteletben tartása, elfogadása
 - több szempont figyelembe vétele véleményünk kialakítása előtt
 - érvelés
 - meggyőzés
- A csoportvezetők a brainstorming módszerét is alkalmazzák a csoportban, nagy hangsúlyt helyezve annak egyik fontos alapszabályára, miszerint minden ötlet, vélemény érdekes és fontos lehet, nincs rossz megoldás!

A nap feladata ezen túl, hogy a fiatalok legalább ebben az elfogadó közegben (irányított játékszabályok mellett) merjék véleményüket kinyilvánítani.

3. nap:

Mottója: „*Fogadd el a másságot!*”

Tréningfeladatokon keresztül szembesítik a csoportvezetők a résztvevőket azzal, hogy hogyan viszonyuljunk általában a mássághoz. További cél az eltérő kultúrák és szubkultúrák megismerése játékos feladatokon keresztül.

Szerepjáték módszerének alkalmazásával mutatják meg a csoportvezetők a résztvevőknek, hogy valójában hogyan is reagálunk egy más kultúrkörből, országból, szubkultúrából érkező személyre, ill. annak viselkedésére. Feladat, annak megfigyelése, hogy milyen – akár tudattalan – előítéletek kötődnek egy-egy társadalmi csoporthoz vagy más nációhoz. Cél annak a feltárása is, hogy mi lehet az oka az előítéleteknek (pl. információhiány stb.).

Ezen a napon a résztvevők házi feladatot kapnak, mely a következő: megadott szempontrendszer szerint minden résztvevő gyűjtsön össze a lehető legtöbb információt egy-egy általa választott országról, nemzetről. Az információgyűjtéshez rendelkezésre áll a szervezet számítógépterme (12 számítógép, Internetelérés) és a számítógépes klub vezetőjének segítségével.

4. nap:

Az előző napon gyűjtött információk alapján minden résztvevő bemutatja az általa választott országot, nemzetet. Fontos szempont, hogy az adott ország tárgyi értékeinek bemutatásán túl minden esetben kerüljön sor az adott népcsoport szokásainak, viselkedésének és az országgal kapcsolatos előítéleteknek a bemutatására is. Az előadásokat mindenki úgy tartja meg, mintha az adott ország lenne a hazája.

A nap másik témája a szervezet nemzetközi programjairól való tájékoztatás.

5. nap:

A szervezet külföldi önkéntesei is bekapcsolódnak a programba, a nap a bemutatkozásukkal kezdődik.

Ezen a napon kerül sor a „városbújócska” elnevezésű játékos városnézésre is. A feladat a város különböző pontjainak megtalálása; ennek egyik fontos eredménye a tájékozódóképesség fejlődése. A feladatokat csapatokban végzik a résztvevők. A csapatokat a magyarul nem beszélő külföldi önkéntesek vezetik. A megoldások keresése során így a kreatív kommunikációs technikák és a nonverbális eszközök alkalmazását is gyakorolhatják a résztvevők. A csapatokba önkéntes segítők is be vannak építve, akik speciális helyzetekben segítséget nyújtanak a résztvevőknek. A nap zárásaként a csapatok egy-egy plakátot készítenek, melynek témája: „*Mutasd be Magyarországot!*”, majd a résztvevők értékelik az 5 napos tréningprogramot.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- irányított beszélgetés
- vita
- szerepjáték
- tréningfeladatok

Várható eredmények, hatások:

- A tréning végére a résztvevők nyitottabbá válnak, előítéleteik csökkennek.
- Képességeik fejlődnek a térbeli tájékozódás, a kommunikáció, a kapcsolatépítés, a kreatív problémamegoldás és a konfliktuskezelés terén.
- Fejlődik önismeretük.
- Bővül kapcsolatrendszerük, egy elfogadó közösség tagjaiként segítő, támogató, baráti kapcsolatokra tesznek szert.
- Csökken a bizalmatlanság, nő az érdeklődés más népek, szubkultúrák és társadalmi csoportok tagjai iránt.
- Nő a motiváció a nemzetközi programokban való részvételre és a nyelvtanulásra.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

2 fő csoportvezető (diplomával, szociális érzékenységgel, objektív gondolkodásmóddal, tréningvezetői ismeretekkel, jó szervező-, problémamegoldó és konfliktuskezelő képességgel), valamint 1–2 fő külföldi, hazánkban önkéntes munkát végző személy.

*Forrás: A CSAT Egyesület munkatársával készített interjú

„KID-tanoda” önkéntes klub

(CSAT Egyesület)

Időtartama:

Heti 4óra/önkéntes, a fő projekt megvalósítása alatt folyamatos tevékenység.

Résztevők létszáma:

10–15 fő.

Célcsoport:

- **Elsődleges célcsoport:** önkéntes munkába bekapcsolódni vágyó fiatalok
- **Másodlagos célcsoport:** a szabadidős klubokon résztvevő, szociálisan hátrányos helyzetű 16–25 éves, nem tanuló, munkanélküli fiatalok (a KidNet.hu program célcsoportja)

A foglalkozások célja:

- Kreatív, képességfejlesztő célú szabadidős klubok működtetése munkanélküli fiatalok számára.
- A szabadidős klubok megszervezésén keresztül a klubokat működtető fiatalok álláskereséshez és -megtartáshoz, továbbá tanuláshoz szükséges (szervező, tervező, problémamegoldó, kommunikációs, kapcsolatteremtő) képességei javuljanak, kreativitásuk fejlődjön, önbizalmuk növekedjen.
- A szabadidős klubokban résztvevőként megjelenő fiatalok munkavállaláshoz és tanuláshoz szükséges képességei fejlődjenek.
- Az önkéntesek csoportja egymást segítő, támogató közösséggé váljon.
- Az egyesület szabadidős szolgáltatásai költséghatékony módon bővüljenek.

Tevékenység leírása:

A „KID-Tanoda” a KidNet.hu program (komplex szolgáltatási projekt, iskolából lemorzsolódott 16–25 éves munkanélküli fiatalok számára) egyik módszertani elemét képezi, „mini-projekt” a nagy projekten belül. A szolgáltatás vezetője a szabadidős klubok irányítását, szervezését vállaló önkéntesek bevonását, munkájának irányítását végzi. Az önkéntesek feladata a klubok megszervezésével kapcsolatos tevékenységek elvégzése. A klubok működtetésének költségeit a szervezet biztosítja. Az önkéntesek munkájuk ellentételezéseként a következő szolgáltatásokban részesülnek:

- továbbképzéseken való részvétel biztosítása, annak részvételi díjával együtt
- munkatapasztalat-szerzés az egyesületben, erről referencia kiállítása
- külföldi programokban való részvételhez segítségnyújtás (pl. EVS – Európai Önkéntes Szolgálatban való részvételhez pályázat benyújtása stb.)

A szolgáltatás altevékenységei:

- Önkéntes munkatársak toborzása:
 - önkéntesekkel foglalkozó civil szervezetek megkeresése
 - szakmai kapcsolatrendszer aktiválása
 - korábbi KID-projekt ciklusokban már végzett fiatalok megkeresése
 - a jelenlegi KID-projektben tartózkodó, önkéntes munka iránt érdeklődő fiatalok megkeresése

- Egyéni tájékoztatók tartása az érdeklődők számára:
 - a KidNet.hu program bemutatása
 - az önkéntesség feltételeinek tisztázása (elvárások és a szervezet által biztosított nem anyagi jellegű ellenszolgáltatások)
- Az önkéntesek felkészítése (egyéni foglalkozás keretében, igény szerinti időpontokban):
 - munkaterv-készítés
 - klubvezetési ismeretek átadása
 - mentori tevékenység: a klubokat vezető fiatalok szakmai támogatása
- „Önkéntesek Műhelye” (csoportos foglalkozás, melyre 2 havonta kerül sor). Fő témák:
 - a célcsoport bemutatása
 - időközönként munkaértékelés, pozitív visszajelzés (sikerek és nehézségek)
 - esetmegbeszélés, problémák kezelésében segítségnyújtás
 - jó gyakorlatok, ötletek, problémakezelési módszerek megosztása
 - motivációs eszközök összegyűjtése, tapasztalatcsere
 - közös pályázatírás a tevékenységek továbbfejlesztésére
 - tájékoztatás az aktuális továbbképzési lehetőségekről, konferenciákról, rendezvényekről

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- irányított beszélgetés
- esetmegbeszélés
- brainstorming
- célorientált projekt-tervezés
- tapasztalatcsere
- pályázatírás
- oktatás

Várható eredmények, hatások:

- A KidNet.hu programhoz kapcsolódó munkavállaláshoz szükséges képességeket fejlesztő kreatív foglalkozások kínálatának bővülése. (Jelenleg a következők működnek: számítógépes klub, film klub, Smile – önismereti klub, drámacsoport, képzőművészeti kör, sport klubok – ping-pong, foci –, újságírás.)
- A szabadidős klubokban résztvevő fiatalok képességeinek fejlődése.
- Az önkéntesek munkatapasztalatot szereznek.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

1 fő diplomával (lehetőség szerint pedagógiai végzettséggel) rendelkező mentor, aki a következő képességek birtokában van:

- jó szervező, problémamegoldó, kapcsolatépítő
- kommunikációjában nyitott
- pontosság, precizitás terén mintát képes nyújtani mások számára
- szociálisan érzékeny, toleráns

*Forrás: A CSAT Egyesület munkatársával készített interjú

**„GRUND7”, élményalapú
(nem bentlakásos) komplex fejlesztő hét
(Szigetvári Kultúr- és Zöld Zóna Egyesület)**

Időtartama:

5 nap, naponta 8.00 –14.00 óra között.

Résztevők létszáma:

8–12 fő.

Célcsoport:

16–25 éves, iskolából lemorzsolódott, alacsony iskolai végzettségű, munkanélküli, kallódó fiatalok.

A foglalkozások célja:

Elsődleges cél a motiválás, a biztonságos légkör kialakítása, amelyben a fiatalok jobban megismerhetik egymást és a programban dolgozó munkatársakat. Tehát fontos cél a fiatalok bizalmának megnyerése.

- közösségépítés és -fejlesztés
- tanúláshoz, munkavállaláshoz szükséges kulcsképessegek fejlesztése
- alternatívák nyújtása a szabadidő hasznos eltöltésére
- a deviáns magatartásformák visszaszorítása a célcsoport körében

Tevékenység leírása:

A „Grund7” a „Grunduli a Baranya Megyei Fiatalokért” elnevezésű program (KID-típusú komplex szolgáltatási projekt) egyik módszertani elemét képezi, „mini-projekt” a nagy projekten belül. Feladata, hogy a komplex programba belépő fiatalok motivációs bázisát növelje, erősítse azáltal, hogy a résztvevő fiatalok közösséggé formálódnak, a trénerek pedig – megismerve őket az 5 nap alatt – olyan személyekké válnak számukra, akikben meg lehet bízni, akiknek a tanácsát meg lehet fogadni, akikkel jó együtt dolgozni.

A „Grund7” valamennyi programján térítésmentesen vesznek részt a fiatalok (ugyanúgy, mint a komplex program valamennyi egyéb szolgáltatásában).

A tréning programja:

- 4 nap tréningfoglalkozás
- 1 nap kirándulás a közeli „kalandparkba”

A 4 napos tréning során szituációs játékok, tréningfeladatok és tesztek segítségével fejlesztik a szakemberek a résztvevők motiváltságát és kulcsképessegeit. A feladatok a következő témák köré rendeződnek:

- **1. nap:** közösség- és csapatépítés
- **2. nap:** az együttműködés
- **3. nap:** a „MÁS-ság”
- **4. nap:** konfliktuskezelés, problémamegoldás, önfegyelem gyakorlása, a hierarchiában történő munka kipróbálása, a hierarchiában elfoglalt szerepek elfogadása

A kommunikációs képesség – mint az élet számos területét átható és az előbbi témákhoz is kapcsolódó képesség fejlesztése – minden nap szerepet kap a tematikában.

A trénernek mindig az adott csoportra alakított tematikával dolgoznak.

Az 5. napon a csoport a környéken, de legalábbis megközelíthető távolságban (Pécs és környéke stb.) található – extrém sportok és helyzetek kipróbálásra alkalmas – kalandparkba látogat el, ahol pl. a következő sportokat, játékokat, kitartást, bátorságot próbára tevő helyzeteket próbálhatják ki a fiatalok:

- erdei bob-pálya
- zorb (felfújható gömb, amit a vállalkozó személlyel együtt legurítanak egy domboldalon)
- kvad-pálya
- kötélpálya, mely a fák lombkoronája között van kifeszítve
- alagút
- mászófal
- pókháló-mászóka
- paint-ball

Az extrém sportok kipróbálása során erősödik a csoportban a közösségi szellem az összetartás révén, továbbá indirekt módon fejlődnek az egyéni képességek is, mint pl. kitartás, alkalmazkodás, bátorság, kreativitás, problémamegoldó képesség stb. A résztvevők közül azok, akik szellemi képességeikkel a hétköznapiak során nem tudnak társaik közül kitűnni, itt elismerésre (értve ezalatt saját önbecsülésük erősödését is) tehetnek szert bátorságuk, kitartásuk, segítőkészségük és más értékes tulajdonságuk révén. Egyes esetekben egy kicsit talán „hősökké” is válhatnak. És ez esetben „pozitív hősökről” van szó, nem az eredeti közösségeikben egyre inkább jellemzővé váló (és a médiában gyakran feltűnő) „negatív hős” megformálásáról.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- irányított beszélgetés
- vita
- szerepjáték
- tréningfeladatok
- extrém sportok

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők bizalmukba fogadták a program munkatársait és elfogadták őket mintaadó személyként. Ez jelentősen megkönnyítette és hatékonyabbá tette az együttműködést a fiatalokkal és segítette a komplex program más – képzési-foglalkoztatási integrációt elősegítő – foglalkozásain történő fejlesztő munkát.
- A fiatalok új alternatívákat ismerhettek meg a szabadidő hasznos eltöltésére vonatkozóan.
- A résztvevők kortárs kapcsolatokra tettek szert és egy olyan közösség tagjaivá váltak, amelyben értéket jelentett önmaguk fejlesztése, a tanulás és a munka. Ebben a közösségben megjelenik a segítő magatartás is mint minta.
- A résztvevők tanuláshoz, munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségei fejlődtek.
- A program szakembereinek is összetettebb, személyesebb képe alakult ki a fiatalokról.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

2 fő humán felsőfokú végzettséggel rendelkező tréner.

*Forrás: Az egyesület munkatársával készített interjú

AVP tréning

(AVP Hungary Egyesület)

Időtartama:

24 óra (3 nap X 8 óra).

Részvevők létszáma:

Egy csoport 10–20 önkéntes résztvevőből áll, akiket egy 2–4 főből álló team (AVP tréner) vezet.

Célcsoport:

Büntetés-végrehajtási intézetekben fogvatartott személyek. A jelentkező csoporttagokkal kapcsolatban nincsenek követelmények, nem feltétel, hogy tudjanak írni, olvasni, egyedüli kizárók a súlyos pszichiátriai betegség.

A foglalkozások célja:

A tréning célja a kreatív, erőszakmentes konfliktuskezelés elsajátíttatása, és az ehhez szükséges készségek, képességek kialakítása. Csoportos foglalkozás keretében az önismeret fejlesztése és a személyiség megerősítése is nagy hangsúlyt kap.

Tevékenység leírása:

A tréning felépítése:

Az AVP tréningek (3 típusú van) módszert kimondottan fogvatartottak számára dolgozták ki az Egyesült Államokban. Többféle módszert alkalmaz: pszicho-dráma, tranzakció-analízis, strukturált beszélgetések.

A 24–30 órás tréningek három egymást követő napon kerülnek megtartásra, ez napi nyolc óra foglalkozást jelent. A nyolc órás foglalkozások strukturáltak, szakaszokra osztottak. Egyes szakaszokban (2,5–3 óra) könnyedebb és mélyebb szintű gyakorlatok váltják egymást, amelyek a mindenkori csoport összetételéhez, igényeihez, csoportdinamikájához igazítva a teammunka eredményeként születnek meg. Az alkalmazható gyakorlatok körét a többéves munka tapasztalatai révén kialakított „AVP kézikönyv” határozza meg. A tréningek strukturáltsága kedvező a célterületek valódi elérésére nézve, lerövidíti az ún. bemelegítési időt, elősegíti az egyéni aktivitás kibontakozását, én erősítő hatással rendelkeznek.

Az AVP tréningek az alábbi nagy területeket célozzák meg:

Megerősítés: A megerősítő, elfogadó légkör megteremtése mellett komoly hangsúlyt kap a programban a tagok saját pozitívumainak feltárása, megerősítése. Ennek önismeretfejlesztő hatása mellett én-erősítő hatása is jelentős, ami kedvező alapot ad konfliktusok hatékonyabb megoldására.

Közösségépítés, Együttműködés: A csoportkohézió erősítése révén emelkedik a csoport intimitása és bizalomszintje, ami a saját pozitív értékek feltárása mellett lehetőséget teremt egymás értékeinek felfedezésére és visszajelzésére, az együttműködés és a tolerancia növelésére. A megosztott élmények, a közösen végzett gyakorlatok erősítik a partnerségi – mellérendelő – viszonyrendszer kialakulását.

Konfliktuskezelés: Az AVP konfliktuskezelési technikájában a fő összetevőt a kreativitás jelenti, méghozzá 3 alapvető összetevője – eredetiség, rugalmasság, ötletgazdagság – szempontjából. A kreativitás révén ad lehetőséget az addig megszokott, merev és hatékonyságát veszített megoldások megváltoztatására. A humor és a váratlanság, a szokatlanság szintén meghatározó összetevő lehet.

A tréningeken a trénerek elfogadó légkört teremtenek, ahol a résztvevők számára lehetőség adódik az eddigi élet során elszenvedett sérelmek feldolgozására, konfliktusokra adott eddigi erőszakos reakciók értelmezésére, átdolgozására.

A csoportvezetők hagyományos tanítási módszereket nem alkalmaznak. Mindenki saját élményeiken keresztül jut el a saját konfliktuskezelési „technikájához”. Az elfogadó légkör biztosítja a lehetőséget az erőszakmentes megoldások megtalálására. Az elfogadás nem jelenti azt, hogy a trénerek átveszik a problémákat a csoporttól, épp ellenkezőleg, azt kívánják elérni, hogy a résztvevők önállóan vállalják problémáikat, és azokat saját maguk és a másik fél tiszteletben tartásával igyekezzenek megoldani. A teamtagok élő példát nyújtanak a csoportnak a tréningen jelentkező konfliktusok kezelési módjával.

Ciklusonként három tréninget terveznek:

- 1 alap,
- 1 bontott alap és
- 1 haladó tréninget

A vázolt folyamat része az AVP Hungary Egyesület komplex modellprogramjának. A modellprogramban a leírt eszköz szociális munkával, illetve a konkrét munkaerőpiaci reintegrációt segítő elemekkel egészül ki, ezáltal még hatékonyabbá válik.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- pszicho-dráma
- tranzakció-analízis
- strukturált beszélgetések
- játékos tréning feladatok

Várható eredmények, hatások:

Az AVP tréning módszer a fogvatartottak sok szempontból deprivált, és a segítség elmaradása esetén tovább romló, marginalizált helyzetén segít. A helyzetük, állapotuk további romlásának folyamatába a program több ponton is beavatkozik (komplexitás):

- A tréning folyamán a résztvevők lehetőséget kapnak a ventillációra, ezáltal csökken az agresszivitás egyik forrása, a bennük lévő feszültség, frusztráció.
- Felszínre kerülnek, tudatosodnak és megerősödnek a résztvevők pozitív személyiségjegyei, ezzel elindulhat az a hosszú folyamat, amely a negatív irányú azonosulás megszűnéséhez, a pozitív önkép kialakulásához vezet.
 - Rosszul működő kommunikációs mintáik, problémamegoldó technikáik feltérképezésével és átdolgozásával olyan kommunikációs technikát kísérletezhetnek ki és gyakorolhatnak be, amely hozzásegíti őket a konfliktusok hatékonyabb kezeléséhez és érdekeik asszertív képviseléséhez mind a börtönben, mind onnan kikerülve.
 - Az AVP tréningek különféle gyakorlatai alatt megismerhetik a társak és a trénerek életszemléletét, látókörük tágul, a családból, ill. a korábbi kisközösségből hozott szocializációs minták mellé újat kapnak, toleránsabbá válnak. Ez a fajta „tanulás” azért is hatékony, mert a tréning elfogadó, támogató, partneri légköréből fakadóan pozitív érzelmi motívumok és a saját megtapasztalás élménye kíséri.
 - Az AVP tréningek hozzájárulnak a résztvevők önkontrolljának, felelősségérzetének, kiegyensúlyozottságának növekedéséhez, ezáltal javul szabálykövető magatartásuk, destruktivitásuk csökken, kezelhetőbbekké válnak. Hosszú távon elősegíthetik a fogvatartottak antiszociális mintáinak átíródását, nő személyiségük autonómiája, identitásuk új, adaptív elemekkel gazdagodik, ami esélyt ad számukra a társadalmi beilleszkedésre.

- Erősödik az önálló döntéshozatalra és a döntések következményeinek tudatosítására való képesség és a meghozott döntésekért való felelősségvállalás.
- Erősödik a realitással való kapcsolatuk.
- Egy halmozott hátrányokkal küzdő társadalmi csoport lehetőséget kap arra, hogy kitörjön megkövesedett helyzetéből, marginalizációja csökken. Továbbá csökken a társadalom egészét fenyegető erőszak. Új, reszocializációs elemekkel gazdagodva az intézményi együttműködés kiterjedése révén átalakulhat, hatékonyabbá válhat a magyar büntetés-végrehajtási rendszer egésze.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

A csoportot egy 2–3 tagú team vezeti, akik közül legalább egy fő vezető tréner legyen. Segítői lehetnek facilitátorok, akik az AVP tréner képzés saját élmény szakaszát teljesítették, de még tanulási szakaszban vannak.

Forrás:

- Az AVP Hungary Egyesület szakmai munkatársaival folytatott interjúk
- Batizi Ildikó–Dézsi Annamária–Szabados Tünde–Szántó Eszter: *AVP Hungary Egyesület szakmai kézikönyve*, Debrecen

Rehabilitációs program
(Komplex program)
(Savaria Rehab-Team Kht.)

Időtartama:

1–12 hónap; induló státusz (állapot) szerint egyénenként különbözik.

Részvevők létszáma:

Igény szerint.

Célcsoport:

A hajléktalan személyek közül azok, akik már régen elvesztették lakhatási lehetőségeiket és képességeik jelentősen erodálódtak. Igen magas közöttük a fogyatékos és a pszichiátriai betegek aránya (köszönhetően az őket segíteni hivatott intézményi ellátó rendszer alacsony kiépültségének).

A foglalkozások célja:

Az önálló életvezetés előkészítése. Ennek megfelelően a következő területek fejlesztése a cél:

- munkavállaláshoz szükséges kulcsképessegek fejlesztése
- önálló pénzkezelés
- hatékony időgazdálkodás
- a szabadidő (devianciáktól mentes) kreatív eltöltése
- kapcsolatrendszer, támogató háttér kialakítása, erősítése

Tevékenység leírása:

A módszer több fejlesztő eszközt, szolgáltatást tartalmaz, így eltér a többi leírt módszertől (hiszen ezidáig éppen a komplex programok elemei kerültek bemutatásra a tananyagban), mégis idetartozónak éreztem ezt a módszert, ezért kap helyet a tananyagban.

Elemei:

- 2–3 fős szobákban **szállás biztosítása** a célcsoport tagjainak.
- **Közösségi házimunka:** melynek keretében a kiscsoportok tagjai a szokásos házimunkákat (mosás, főzés, tiszta-kezelés, takarítás stb.) egymás között felosztva végzik el. A feladatok beosztása forgó rendszerben történik. E tevékenység keretében a résztvevők gyakorolják a hétköznapi életben szokásos napi teendők igényes elvégzését, az erre fordítható idő hatékony beosztását.
- **Pénzkezelési gyakorlat:** a csoportok (5–6 fő) tagjai a havi „kosztpénzt” egy összegben megkapják, és azt közösen beosztva kell megoldaniuk az étkezésüket. Ebben a tevékenységben eleinte szociális munkás segíti a résztvevőket.
- **Kapcsolatépítés a „külvilággal”:** ennek keretében közösségi rendezvényeken, külső (intézményen kívüli) kulturális programokon (színház, mozi stb.), előadásokon állampolgári ismeretek) vesznek részt a célcsoport tagjai.
- Szabadidős fejlesztő programok: a cél a munkaképesség fejlesztése (tevékenység típusok: összeszerelés, hajtogatás, varrás stb.)
- **Foglalkoztatás:** a résztvevők képességeiknek és reintegrációs szintjüknek megfelelően – amennyiben alapkészségeik a szükséges szintre fejlődtek – szakaszosan kapcsolódnak be a Savaria Rehab-Team Kht. védett munkahelyein a munkába. Munkájukért munkabért vagy rehabilitációs díjat kapnak.
- **Szociális segítő tevékenység:** ügyintézés tanítása a gyakorlatban.

Tovább lépés a program teljesítése után:

Azon résztvevők számára, akik a rehabilitációs programot sikeresen teljesítik, a következő továbblépési lehetőséget biztosítja a Kht.:

- Képzési-foglalkoztatási lehetőség komplex foglalkoztatási programok keretében.
- Álláskereső tanácsadás.
- Szálláslehetőség a Kht. Intézményen kívül található „városi” lakásaiban (11 db ilyen lakás van), a Kht.-vel kapcsolatban lévő főbérlet által kiadott albérleti lakásokban (albérleti költségtámogatással) vagy önkormányzati bérlakásokban (az intézmény ebben a tekintetben hatékony együttműködést folytat az önkormányzattal). A Kht. „védett” szállásain 3 évig tartózkodhatnak a kliensek.
- Szociális segítségnyújtás (heti rendszerességű életvezetési tanácsadás további 6–12 hónapra keresztül). Vannak, akik folyamatosan igénylik a szociális munkás támogatását – pl. fogyatékosok, pszichiátriai betegek –, mert csak irányítással képesek az önálló életre. (Mintaértékű a szemlélet, amely szerint intézményi ellátás helyett egy magasabb életminőséget jelentő, támogatott életvezetést biztosít a Kht. az önálló életvezetésre csak részben képes kliensek számára.)

Megjegyzés: Az intézmény munkatársai az önellátásra támogatás mellett sem képes, beteg vagy fogyatékos emberek számára saját, ill. más szakosított intézményben keresnek elhelyezési lehetőséget. Az utcára nem kerül senki újra vissza, amennyiben együttműködik.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- saját tapasztalatszerzésen alapuló, de tanácsadással kiegészített oktatás, amelyben van lehetőség hibázni, és abból a tanulságokat levonni
- mintaadás (filmek és személyes tapasztalaton keresztül)
- előadások
- munkaterápia
- egyéni esetkezelés
- csoportos foglalkozások

Várható eredmények, hatások:

- A programban résztvevők igen magas aránya (2/3-a!) integrálódik a társadalomba (a társadalmilag elvárható normáknak megfelelő életvezetést folytat, dolgozik stb.).
A visszakerülés leggyakoribb okai:
 - betegségből adódó jövedelemvesztés (ilyenkor az elhúzódó kezelések mellett nem tud dolgozni a kliens ezért szorul ismét támogatásra)
 - fogyatékoság, pszichiátriai alapbetegség
 - ill. néhány esetben a szakemberek nem mérték fel jól a kliens képességeit, aki mégsem alkalmas önálló életvezetésre
- A résztvevők társadalmilag elfogadott életvezetéshez (ill. munkavállaláshoz) szükséges kulcsképeségei fejlődnek.
- A résztvevők kapcsolatrendszere szélesedik, támogató háttere erősödik.
- A kliensek munkavállalói, sőt jelentős arányban adófizető statusba kerülnek.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Szociális, pedagógus, ill. más humán végzettségű szakemberek és szakképesítéssel rendelkező munkavezetők (a foglalkoztatási területen)

*Forrás: A Savaria Rehab-Team Kht. vezetőjével (Horváth Olga) készített interjú

**„Fókuszban a szabadság”
c. tréning**

(Váltó-sáv Alapítvány)

Időtartama:

A teljes program 3, ill. 5 hónap időtartamú; ezen belül:

- a tréningfoglalkozások heti rendszerességgel történnek (alkalom/1,5 óra időtartamban)
- az egyéni tanácsadás-fejlesztés – hasonló időkeretek között – a tréningfoglalkozásokkal egyidőben történik

(Megjegyzés: A tréningprogramban egymással párhuzamosan csoportmunka és egyéni segítő/fejlesztő foglalkozás is zajlik.)

Résztevők létszáma:

8–12 fő.

Célcsoport:

Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott, 16–30 éves fiatalok.

A foglalkozások célja:

- A bevont fiatal a szabadulás után ne kerüljön vissza a büntetés-végrehajtási intézetbe.
- A kliensek reális önértékelésének fejlesztése, önbizalmának erősítése.
- Tervezőképesség kialakítása és az egyes részcélok mellé rendelhető erőforrásokkal való helyes gazdálkodás fejlesztése.
- A kliens támogatása az élet minden területén (pl. válságkezelés, álláskeresés, család-alapítás stb.) létfontosságú támogató kapcsolatrendszer kialakításában, erősítésében.
- Előítéletek oldása (munkáltatókkal, más társadalmi rétegekbe tartozókkal stb. szemben).
- A résztvevők gyakorlatias gondolkodásának fejlesztése, helyes életvezetési módszerek rögzülésének támogatása.
- Felkészítés a szabaduláskor fellépő krízis kezelésére.

Tevékenység leírása:

A foglalkozásokat több büntetés-végrehajtási intézetben működteti a Váltó-sáv Alapítvány.

A programban a csoportmódszerek és az egyéni gondozás ötvöződik.

A projekt elemei:

- tájékoztatás (a szabadulás körüli ügyintézés, állás- és munkavállalás, lakhelykeresés stb. lehetőségeinek és procedúrájának megismertetése, a lebonyolítás útjainak elsajátítása stb.)
- szabadulásra felkészítő csoport működtetése (büntetés-végrehajtási intézetben önkéntes jelentkezés alapján működő, speciális problémafel-dolgozásra szerveződő segítő csoport).
- egyéni tanácsadás, fejlesztés

A „Fókuszban a szabadság” c. tréning 5 nagy témát dolgoz fel:

- **Fókuszban az egyén** (7 blokk): önismeret, önértékelés; változáskezelés; erőforrás-gazdálkodás, erőforrástérkép; tervezés, célok, korlátok; agresszió, együttműködés, konfliktus-kezelés; felelősségvállalás, siker- és kudarc-kezelés.
- **Fókuszban a környezet** (3 blokk): emberi kapcsolatok, család, barátságok, gyerekek; kapcsolati háló, környezet; kapcsolatépítés, kommunikáció.
- **Fókuszban a megélhetés** (4 blokk): munkaerőpiaci ismeretek és készségek, megélhetés, munka, segélyek, függőség és egyéb lehetőségek.
- **Fókuszban a társadalom** (3 blokk): szegénység, társadalmi egyenlőtlenségek; bűnözés, társadalmi normák, előítéletek; demokrácia és piacgazdaság, kisebbségek.
- Fókuszban az első lépések (3 blokk): praktikus információk ügyintézésről, segélyekről stb., mi változott? Árak, EU stb.; szabadulási krízis; első napok/első hetek meg-tervezése.

A szabadulásra felkészítés fontos eleme a konfliktuskezelés, így minden, e témában és céllal induló csoport nagy hangsúlyt helyez e képesség erősítésére.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

Csoportmunka, az aktív részvételen alapuló állandó, folyamatos kommunikáció. Az „aktivizálás-tevékenyé tevés” során lehetőség van az új tapasztalatok gyűjtésére-átélésre, ezek megbeszélésére és megosztására a csoporttagokkal. Sor kerül a közös munka során az új attitűd és szemlélet alkalmazására, ezzel egyidejűleg a személyes mintanyújtásra. A módszerek elemei: csoportmunka, irányított beszélgetés, szerep- és szimulációs játékok, társasjátékok, képek, újságok stb.

További alkalmazott módszerek:

- egyéni gondozás,
- „beporzás” módszere
- nyitott ajtó-nyitott ház módszere
- kapcsolat kiépítése más segítő szervezetekkel

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők sikeresen integrálódnak a szabadulás után.
- A hétköznapi felmerülő életvezetési feladatok sikeres megoldásához szükséges képességek fejlődnek (időstrukturálás, konfliktuskezelés, kreatív problémamegoldás, tervezés), így a kliens képessé válik feladatai megszervezésére, hivatalos ügyei önálló intézésére, jövedelme kezelésére stb.
- A tréningen résztvevők önbizalma erősödik
- Erősödik a kommunikációs és kapcsolatépítő képesség, amely lehetővé teszi biztonságot adó támogató háttér kiépítését a szabadulást követően.
- A résztvevők a szabaduláskor fellépő krízist az elsajátított új normarendszer mentén sikeresen kezelik.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

2 fő felsőfokú szociális végzettséggel rendelkező segítő/csoportvezető.

*Forrás:

- Az alapítvány munkatársával készített interjú
- Csáki Anikó–Mészáros Mercedes: *Szociális munka a büntetés-végrehajtásban és az utógondozásban*, In: *Esély* c. folyóirat, 2005/2

**„Váltó-kör” – Kortárs (ön)segítő csoport
szabadult fiatalok számára**

(Váltó-sáv Alapítvány)

Időtartama:

Hetente 1 alkalom (1,5 óra).

Résztevők létszáma:

5–8 fő.

Célcsoport:

16–30 éves, büntetés-végrehajtási intézményből szabadult fiatalok.

A foglalkozások célja:

- a szabadult fiatalok reszocializációja és reintegrációja
- a frissen szabadult fiatal számára támogató háttér nyújtása (a családtagokon kívül legyenek más elfogadó emberi kapcsolatai is a fiatalnak)
- a speciális helyzetben való lét lelki támogatása („nem vagyok egyedül”)
- közösségfejlesztés.

Tevékenység leírása:

A szabadulás sok nehéz helyzetet produkál. A résztvevő lelkiállapotát ekkor a következő szavakkal lehet jellemezni: feszültség, döbbenet, öröm, fájdalom, várakozás. A szabadulás átélése krízis. Rendkívül sok múlik a jövőre nézve az első napokon, heteken, hónapokon.

E szakaszban a támogatási folyamatnak két útja van:

- civil segítők egyéni támogatásának igénybevétele
- részvétel a kortárs (ön)segítő csoportban

A második esetben a résztvevők lehetőséget kapnak arra, hogy hasonló sorsú, helyzetű emberekkel találkozzanak, és megvitassák speciális helyzetüket, lelkiállapotukat, jövőbeli lehetőségeiket. Ezt biztosítja a hetente egy alkalommal megszervezésre kerülő „Váltó-kör”, amely szabadidős és kulturális programokat is szervez.

A csoportfoglalkozások feladata:

- krízishelyzetben felmerülő lelki események, gondolatok rendezésének segítése
 - jövőre vonatkozó, továbblépésről szóló beszélgetések indukálása
 - együttgondolkodás életvezetéssel kapcsolatos változtatási lehetőségekről, stratégiákról
 - változtatási kísérletek felmerülésének támogatása
- odafigyelés a személyre mint formálható egésze, akiben benne van a változtatás lehetősége

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

Csoportmunka, az aktív részvételen alapuló állandó, folyamatos kommunikáció. A foglalkozások során lehetőség van az új tapasztalatok gyűjtésére-átélésre, ezek megbeszélésére és megosztására a csoporttagokkal. Sor kerül a közös munka során az új attitűd és szemlélet alkalmazására, ezzel egyidejűleg a személyes mintanyújtásra. A módszerek elemei: csoportmunka, irányított beszélgetés, tapasztalatcsere, mintaadás stb.

További alkalmazott módszerek:

- „beporzás” módszere
- nyitott ajtó-nyitott ház módszere

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők önbizalma javul, reális önértékelése megerősödik.
- A reszocializáció során eddig elért eredmények megszilárdulnak.
- Javul a kommunikációs képesség, az értékrendszerbe tartósan beépülnek olyan értékek, amelyek erősítik a kriminális életmódtól való távolság megtartását.
- A korábban szétzilálódott támogató rendszer erősödik, javul a kapcsolatépítő képesség.
- Fejlődik a kreativitás a problémamegoldás és a konfliktuskezelés területén.
- Erősödik a kitűzött célok megvalósítása iránti elkötelezettség, motiváltság.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

1 fő ex-kriminális fiatal „segítő”, valamint 1 fő felsőfokú szociális végzettségű szakember.

*Forrás:

- Az alapítvány munkatársával készített interjú
- Csáki Anikó–Mészáros Mercedes: *Szociális munka a büntetés-végrehajtásban és az utógondozásban*, In: *Esély* c. folyóirat, 2005/2

Kompetenciafejlesztő tréning

(Váltó-sáv Alapítvány)

Időtartama:

3 hónap (12 alkalom; alkalmanként 1,5 – 2 óra).

Részvevők létszáma:

8–12 fő.

Célcsoport:

16–30, éves büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott és szabadult fiatalok.

A foglalkozások célja:

A résztvevők kulcskompetenciáinak fejlesztése.

Tevékenység leírása:

A tréningprogram a kulcskompetenciák fejlesztését teszi lehetővé, azaz a társadalmi és természeti környezetben való egyéni, hétköznapi tájékozódást, az ismeretek alkalmazását, más ismeretekkel való összekapcsolását segítő képességek erősítéséhez járul hozzá. Lényege a kooperatív, kommunikatív, a konfliktusok kezelésére képes magatartás fejlesztése, a konfliktus- és problémamegoldó repertoár bővítése. Fontos tényező a folyamatos differenciálás, a hátránykompenzáció és a felzárkóztatás, a kompetenciafejlesztés.

A tréning során a mindennapos élethelyzetekben való eligazodáshoz, személyiségük és kapcsolataik megértéséhez és tudatos formálásához kapnak a célcsoport tagjai támpontokat. Ezen túl etikai kérdések vetődnek fel a foglalkozáson, és kísérlet történik azok megválaszolására.

A kidolgozott tréningtematika felhasználható önálló csoportfoglalkozásként, illetve beépülhet más képzések ismeretanyagába modulként, valamint a segítő, egyéni beszélgetésekbe is.

A modul a következő három fejlesztési területet célozza integráltan:

- 1. A gondolkodás fejlesztése:** problémamegoldó gondolkodás, induktív és deduktív gondolkodás, analógiás és kritikai gondolkodás stb.
- 2. Megismerési képességek fejlesztése:** információszerző és -feldolgozó képesség, az ismeretek új helyzetekben való alkalmazásának képessége, kommunikációs képesség, szövegalkotási képesség, az önálló ismeretszerzéshez szükséges képesség, a mindennapi gyakorlati élethelyzetekben történő eligazodás stb.
- 3. Személyes értékek tudatosítása, a tanulást segítő érzelmi és motivációs tényezők megerősítése:** személyes képességekbe vetett hit, mindenki ért valamihez hite, az ismeretszerzés iránti belső motiváció, értékváltás stimulálása, együttműködési, döntési és életvezetési képesség stb.

A tananyag több éves tapasztalatok alapján továbbfejlesztett formáját a Váltó-sáv Alapítvány munkatársai dolgozták ki, a képzés ott megrendelhető.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

Csoportmunka, az aktív részvételen alapuló állandó, folyamatos kommunikáció. Az „aktivizálás-tevékenyvé tevés” során lehetőség van az új tapasztalatok gyűjtésére-átélésre, ezek megbeszélésére és megosztására a csoporttagokkal. Sor kerül a közös munka során az új attitűd és szemlélet alkalmazására, ezzel egyidejűleg a személyes mintanyújtásra. A módszerek elemei: csoportmunka, irányított beszélgetés, szerep- és szimulációs játékok, társasjátékok, képek, újságok stb.

Várható eredmények, hatások:

- A szabadulást követő krízist a résztvevők tudatosabban kezelik.
- A szabadulást követően a résztvevők sikeresen integrálódnak a társadalomba.
- Csökken a visszaesők aránya (amely arány ilyen típusú támogatás nélkül igen magas is lehet: a férfiaknál 50 %, a nőknél kb. 30 %).
- A résztvevők tanuláshoz és munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségei/készségei fejlődnek.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

2 fő felsőfokú szociális végzettséggel rendelkező tréner.

*Forrás:

- Az alapítvány munkatársával készített interjú
- Csáki Anikó–Mészáros Mercedes: *Szociális munka a büntetés-végrehajtásban és az utógondozásban*, In: *Esély* c. folyóirat, 2005/2

Job-ward program

(Gondviselés Kht.)

Időtartama:

Rugalmasan alkalmazkodik a fő program időkereteihez, de általában több hónapig tart. A Gondviselés Kht. gyakorlatában hetente 2–3 alkalommal max. 1 óra. (Eredetileg a Kézen-fogva Alapítvány oktatja a módszert).

Résztevők létszáma:

3–4 fős kiscsoportok.

Célcsoport:

Értelmi akadállyal élők személyek csoportja.

A foglalkozások célja:

Az e célcsoportba tartozó személyek munkavégzésre túlnyomó többségükben alkalmasak. Jellemzően vagy egyszerűbb betanított munkát végeznek, vagy bonyolultabb szakmunka egyes részfeladatait tudják ellátni. A Gondviselés Kht. vezetője (aki tapasztalatait megosztotta ve-lünk) e második típusú munkavégzést tartja optimálisabbnak (fejlesztőbb hatásúnak) a programrésztevők szempontjából. A job-ward módszer célja, hogy a célcsoport tagjai – képességeik fejlődése révén – bonyolultabb munkafolyamatokba is képesek legyenek bekapcsolódni, összetettebb feladatokat is képesek legyenek biztonsággal ellátni a képzés végére.

Tevékenység leírása:

A módszert az Erasmus program keretében dolgozta ki egy nemzetközi team, és Magyarországon a Kézen-fogva Alapítvány tréningek keretében oktatja ezt a fejlesztő eszközt. A Gondviselés Kht. képzései során kiegészítő módszerként alkalmazza a módszert és tananyagát annak érdekében, hogy minél magasabb szintű munkavégzést tudjon megvalósítani célcsoportja körében. A módszer kimondottan e célcsoport sajátosságainak megfelelően lett kidolgozva, így épít arra tényre, hogy a célcsoport tagjai – megfelelő szintű olvasási és írási készségek hiányában – a hagyományos módszerekkel (tankönyvből stb.) nem tudják elsajátítani a szakmai ismeretek alapjait.

A tananyag több elemből áll:

- Kommunikációs képességfejlesztés.
- Szociális kompetenciák oktatása.
- Információs technológiák használatának tanítása.
- „Felnőttként a munka világában” c. képzési blokk.
- „Munkavállalói jogok és kötelességek” c. blokk

A fiatalokkal kötött szerződés alapján működik a csoportfoglalkozás. A módszer időtartama több hónap, ez hosszú távú, sok megerősítést tartalmazó fejlesztő munkát feltételez.

Az alkalmazott legfontosabb eszközök:

- Célcsoportspecifikus elem az **audiovizualis eszközök alkalmazásának dominanciája** a módszerben. Videoklipek, fotók, magnófelvételek segítségével oktatják a szakemberek a szakmai ismereteket, ill. az összes tevékenységi formát, a munka, önellátás, viselkedés terén.
- A módszer különösen fontos eleme az elemző tevékenység. A résztvevőkről videófilm készül a tevékenységek végzése (munkafolyamat) közben, majd ennek visszanezése és elemzése következik. Az elemzésben pozitív visszajelzések és kritikai elemek egyaránt megjelennek.

A rendszerszerű foglalkozás zárásával azonban nem ér véget a módszer alkalmazása, hiszen „nem kívülről jött” szakemberek vezetik a foglalkozásokat, hanem azok a gyógypedagógusok, akik a későbbiekben is együtt dolgoznak a résztvevőkkel. A tréning eredményei tehát az említett szakemberek irányításával épülnek be a résztvevők mindennapjaiba, így a munkavégzési szituációkba is.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

Ua.

Várható eredmények, hatások:

- A programban résztvevők megfelelő mélységben elsajátítják az adott szakmaterülethez kapcsolódó tevékenységeket. A módszer alkalmazásával képzett résztvevők – természetesen a kliens adottságainak függvényében – lehetőség szerint nem csak betanító jellegű, monoton, egyszerű feladatokat lesznek képesek ellátni a képzés végére, hanem bonyolultabb munkafolyamatokat is nagy biztonsággal tudnak majd ellátni.
- Fejlődnek a résztvevők munkavégzéshez, tanuláshoz, szükséges kulcsképeségei.
- A módszert alkalmazó szervezet alkalmazottai minőségi munkát végeznek, így a szervezet gazdasági tevékenysége során termelt áru értékesíthető minőségű lesz.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Gyógypedagógus felsőfokú végzettség és a Job-ward tréneri végzettség.

*Forrás: A Gondviselés Kht. vezetőjével készített interjú

18. sz. melléklet

„Klaviatúra” 3 hónapos komplex intenzív fejlesztő foglalkozás

(CSAT Egyesület)

Időtartama:

200 óra (3 hónap, átlagosan heti 4 alkalom X 4 óra).

Részvevők létszáma:

10 fő.

Célcsoport:

16–25 éves fiatalok, akik tanuláshoz és munkavállaláshoz szükséges kulcsképessegek hiányában évek óta nem tanulnak és munkanélküliek. Az e csoportba tartozó fiatalok élete a hosszantartó iskola- és munkanélküliség miatt rendszertelenné vált. Alkalmazkodó-, együttműködő-, teljesítő-, érdekképviseelő és kommunikációs képességeik erodálódtak, önértékelésük, önbizalmuk olyan mértékben csökkent, hogy e program nélkül nem vállalkoznának továbbtanulásra, munkavállalásra.

A foglalkozások célja:

A fiatalok érdeklődési körét szem előtt tartva, meglévő, feltárt készségeikre koncentrálni fejlesztve a fiatalok továbbtanuláshoz, munkavállaláshoz szükséges kulcsképessegeit.

Tevékenység leírása:

A többrétű tevékenység során a célcsoport tagjai egy komplex tanulási, fejlesztési folyamatban vesznek részt, amely a képességbeli hiányokat kívánja pótolni, a motiválatlanságot megszüntetni. A rendszeres foglalkozások visszavezetik a fiatalokat a továbbtanulás választása esetén a napi tanulás, álláskeresés választása esetén a rendszeres napi munkavégzés rendszerébe.

- 1. Pályaorientációs tréning** (20 órás; 5 nap X 4 óra), melynek keretében a fiatalok megismerik saját képességeiket, erősségeiket, önismeretük fejlődik. Ezen ismeretek, a különböző szakmákról kapott komplex információk birtokában és a reális továbbképzési és munkaerőpiaci lehetőségek mentén meghozzák pályaválasztási döntésüket.
- 2. Képességfejlesztő betanító képzés** (egy szakma alapjainak betanító szintű elsajátítása – amely a mi esetünkben gépirás-számítógépezés volt) – 100 óra; heti 3nap X 3 óra (+ 45 gyakorló óra)
 - számítógépező ismeretek (30 óra + 15 óra gyakorlat)
 - gépirási ismeretek (70 óra + 30 óra gyakorlat)A szakma elsajátítása során „éles helyzetben” fejlődik a fiatalok kommunikációs, tanulási, együttműködő- és alkalmazkodóképessége, erősödik motiváltsága, akaratereje. Természetesen a követelmények tekintetében a személyre szabottság és a fokozatosság elvét követik a résztvevő szakemberek.
- 3. Álláskeresési technikák tréning** (30 óra; 5nap X 6 óra) keretében a résztvevők megismerik a munkaerőpiac jellemzőit, a nyílt és zárt munkaerőpiacon alkalmazható leghatékonyabb álláskeresési technikákat és a tréningfeladatok során fejlődnek kulcsképessegeik.
- 4. Próbavizsga**, amely során inkubátor helyzetben – többszöri ismétléssel, helyzetgyakorlat keretében – fejlesztik a vizsgahelyzet helyes megoldásához szükséges képességeiket. Pozitív élmények hatására erősödik a fiatalok hite abban, hogy az ilyen típusú helyzetek sikeresen is megoldhatók még azok esetében is, akik ezen a területen eddig kizárólag csak kudarcélményekkel rendelkeztek (1 nap).
- 5. Házi vizsga**, elismerő *oklevelek átadása programzáró ünnepség keretében* (1 nap – 5 óra).

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- kiválasztás (tájékoztatás, személyes elbeszélgetés az esetleges résztvevőkkel)
- közös tanulási folyamat
- rendszeres munka napról napra
- egyéni képességeknek megfelelő folyamatos értékelés
- csoportműködés
- irányított figyelem
- csoportos készségfejlesztés
- értékek közvetítése
- tanulásra motiválás

Várható eredmények, hatások:

A fejlesztés eredményeként a fiatalok önbizalma növekszik, a csoportban elért sikerek hatására merik vállalni a továbbtanulást, az álláskeresést. A program sikerességét mutatja, hogy a fiatalok a foglalkozás végére eljutnak ehhez a kilépési ponthoz. A résztvevők motiválttá válnak munkavállalásra, képzésre. Önbizalmuk növekszik, fejlődik a kommunikációs, együttműködő, problémamegoldó képességük, nyitottá válnak egymás és az őket körülvevő világ felé. Barátságok szövődnek, amivel az elsődleges támogatói háttér erősödik és bővül.

A program végére a fiatalok a fentiekén túl a következő ismereteket sajátítják el:

- Alapfokú számítógépezelő és -felhasználó ismeretek.
- Gépírás modul: A vizsga két feladatból áll. A hallgatóknak tíz perc áll rendelkezésükre egy ismeretlen szöveg olvasás utáni lemásolására „vakírás” módszerével. A minimális elvárás az 1000 karakter lejegyzése, maximálisan 5 gépelési hibával. A másik feladat egy papír alapú hivatalos levél digitális rögzítése és szerkesztése, maximálisan 10, bármilyen jellegű hibával.

Tapasztalataink azt mutatják, hogy a célcsoport problémáinak komplex kezelésére alkalmas ez a módszer. A klub résztvevőinek 70 %-a továbbtanul 10 %-a munkát vállal. Nyitottá és aktívvá válnak arra, hogy életük további alakítását a kezükbe vegyék. A résztvevők 10 %-a lemorzsolódik ebből a foglalkozásból, természetesen más módszerek alkalmazásával tovább foglalkozunk velünk a KidNet.hu program keretében.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Humán felsőfokú végzettséggel rendelkező trénerek (álláskeresési technikák és kulcsképessegek fejlesztése, ill. pályaorientációs tréning), valamint felsőfokú végzettséggel rendelkező oktatók.

*Forrás: A CSAT Egyesület munkatársával készített interjú

„Mester-kurzus”

Munkatapasztalat-szerzés pályakezdő fiatalok számára

(CSAT Egyesület)

Időtartama:

2 hét (10 nap X 6 óra = 60 óra) munkatapasztalat szerzése. Felvétel (továbbfoglalkoztatás a bevont cégnél) esetén 1 hónapos utánkövetés (20 óra).

Részvevők létszáma:

10–15 fő/csoport.

Célcsoport:

16–25 éves, alacsony iskolai végzettségű (maximum 11 osztállyal, de szakmával nem rendelkező), iskolából lemorzsolódott, munkatapasztalattal nem rendelkező munkanélküli fiatalok.

A foglalkozások célja:

- A munkatapasztalattal nem rendelkező fiatalok számára lehetőséget teremteni arra, hogy mélyebb ismereteket szerezzenek az általuk választott, érdekesnek ítélt szakmákról, munkakörökről; cél a reális pályaválasztási döntés elősegítése.
- Hogy a munkatapasztalat megszerzése során a következő, álláskereséshez nélkülözhetetlen alapismeretek, információk, viszonyítási pontok birtokába jussanak a fiatalok:
 - egy cég általános munkakultúrájának megismerése
 - mit jelent a gyakorlatban a „munkaadó” vagy „főnök” szó – milyen magatartás-formák, kommunikációs stílusok kapcsolódnak valójában ehhez a szóhoz
 - hogyan működnek a különböző kapcsolatrendszerek, a hierarchia a vállalati struktúrában (munkatársi stb.)
 - hogyan lehet, kell viszonyulni a munkahelyi szabályokhoz, feladatokhoz
 - hogyan kell megjelenni egy munkahelyen (mit jelent a munkaképes állapotban való megjelenés)
 - mit jelent a rendszeresség, a pontosság a munkában
- Munkaadók és munkavállalók egymásra találásának elősegítése, akár a bevont cégnél történő továbbfoglalkoztatás formájában. A fiatalok számára lehetőség biztosítása az irányukban meglévő előítéletek oldására.
- Közösségfejlesztés: a résztvevő fiatalok az együtt végzett munka során közösséggé kovácsolódnak, ezáltal bővül kapcsolatrendszerük (támogató háttérük).

Tevékenység leírása:

A „Mester-kurzus” a KidNet.hu program (komplex szolgáltatási projekt, iskolából lemorzsolódott 16–25 éves munkanélküli fiatalok számára) egyik módszertani elemét képezi, „miniprojekt” a nagy projekten belül.

A „Mester-kurzus” lehetőséget biztosít a munkatapasztalattal nem rendelkező fiatalok számára 2 hét időtartamban különböző munkakörök kipróbálására. A miniprojekt során 15 fő (3 X 5 fő) számára 3 munkáltató cég biztosított munkalehetőséget 7 különböző szakmában, munkakörben. A munkáltató cégek és munkakörök a következők voltak:

Cég típusa	Munkakörök	Alkalmazott létszám
Italnagykereskedés	raktáros	4 fő
Kereskedelmi Szolgáltató Kft.	pultos, takarító	5 fő
Étterem	konyhai kisegítő	1 fő
Kertészeti vállalkozás	parkfenntartó, adminisztrátor, eladó	5 fő

A civil szervezet által megbízott mester feladata a munkafolyamatok betanítása és folyamatos felügyelete, irányítása, a fiatalok szakmai támogatása az adott munkakörben. A mini-projektet szervező mentor feladata a koordináció, a kapcsolattartás a civil szervezet és a munkáltató között, a fiatalok beilleszkedésének támogatása, pszicho-szociális segítségnyújtás.

A megbízott mester tevékenységéért szerződésben rögzített megbízási díjat kap.

A fiatalok a program időszaka alatt ösztöndíjban részesülnek (500 Ft/óra X 10 nap X napi 6 óra = 30.000 Ft), továbbá útiköltség-támogatást kapnak a (havi buszbérlet, szükség esetén a távolsági közlekedés díja).

A mini projekt megvalósításának lépései (altevékenységei):

1. Munkáltatók bevonása, kiválasztása:

- Kapcsolatfelvétel: olyan, a fiatalok problémáira érzékeny munkáltatók feltárása a meglévő szakmai kapcsolatrendszeren keresztül, akik vállalják, hogy:
 - biztosítják a helyszínt a 2 hetes foglalkoztatás megvalósításához
 - mestert biztosítanak a munka irányítására
 - a megfelelően teljesítő fiatalok számára referencialevelet állítanak ki a foglalkoztatás zárásakor
 - a következő munkaerőfelvétel során szervezetünket és a munka-tapasztalat-szerzés alatt jól teljesítő fiatalokat kiértékelik az állás-lehetőségről
 - balesetvédelmi oktatásban részesítik a fiatalokat, és vállalják a balesetvédelmi szabályoknak megfelelő foglalkoztatást
 - vállalják, hogy a projekt során együttműködnek a civil szervezettel, biztosítják a folyamatos konzultáció-kapcsolattartás lehetőségét a fiatalok érdekében
- Foglalkoztatói Nyilatkozat elnevezésű együttműködési dokumentum aláírása a bevont munkáltatókkal.

2. A célcsoportba tartozó fiatalok tájékoztatása a mini-projektről (tájékoztató előadások, levelek kiküldése, telefonon történő értesítés).

3. A résztvevők kiválasztása:

- Adatlap kitöltése (mely tartalmazza a fiatalok szakmai érdeklődési területeit és a részvételi szándékot).
- Szóbeli felvételi elbeszélgetés (szempontok: motivációs tényezők, mennyire illik a fiatal terveit közé az adott munkakör, a fiatal eddigi tevékenységei a KID-programban, pontosság, megbízhatóság).
- A jelentkezők sorrendjének felállítása.

4. Felkészítés a 2 hetes gyakorlatra:

- Csoportos tájékoztatás a foglalkoztató cégről, a betöltendő munkakörökről, a munkavégzés helyéről, a munka vezetőjéről, a cég elvárásairól, valamint egyéb, a programmal kapcsolatos kötelezettségekről, támogatási elemekről (ösztöndíj, utazási költségtérítés).
- Együttműködési szerződés megkötése a fiatalokkal.

5. 2 hetes munkatapasztalat-szerzés, foglalkoztatás:

- **1–2. nap:** munkavégzés helyének bemutatása, ismerkedés a munkatársakkal, a munkavezetővel, balesetvédelmi oktatás, a munkakörhöz tartozó részfeladatok bemutatása.
- **3–10. nap:** munkavégzés a mester szakmai felügyelete mellett.
- A munkavégzés értékelése: az első és a második hét végén történik. A mester és a mentor egyénileg és csoportosan értékeli; amennyiben nem látta el megfelelően a feladatát a résztvevő, a gyakorlat megszakítására kerül sor (általában 3 fő esetében történik ez meg). Ez a módszer modellezi az elsődleges munkaerőpiacon működő próbaidő intézményét is. Az elküldött fiatalokkal személyes egyeztetés történik a munkamegszakítás okáról és az együttműködés továbbfolytatásáról.

6. A fiatalok elhelyezkedése: vagy a mester-kurzusbeli foglalkoztatónál, vagy más cégnél.

7. Utánkövetés:

- Amennyiben a fiatal a mester-kurzusba bevont foglalkoztatónál helyezkedik el, az itteni mentora követi tovább állásmegtartó tanácsadás keretében (igény szerinti időpontokban).
- Az elhelyezkedett fiatalok csoportos foglalkozás keretében mondják el tapasztalataikat a projekt többi résztvevőjének. Cél a kortárs mintaadás, mint az egyik leghatékonyabb motivációs tényező alkalmazása.
- Kapcsolattartás a munkáltatóval az elhelyezkedett fiatalok beilleszkedése érdekében.
- Azon fiatalok esetében, akik más munkáltatónál helyezkednek el, vagy nem helyezkednek el és folytatják az álláskeresést, és a KidNet.hu program más szolgáltatásait vehetik igénybe.

8. Záró tevékenységek:

- A módszer szóbeli értékelése a fiatalok és a munkáltatók részéről.
- Tájékoztató anyag készítése a mesterkurzusról a foglalkoztatás során készített videóanyag felhasználásával (*ez a módszertani elem jelenleg megvalósítás alatt áll, még nem készült el a film).

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- interjú
- kérdőív
- munkatapasztalat-szerzés valós munkaerőpiaci helyzetben
- mintaadás (mester)
- értékelés (szóbeli, írásbeli)

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők közel 50%-a tevékenység időtartama alatt, de legkésőbb egy hónapon belül elhelyezkedik, többségében a kipróbált szakmaterületeken (a legutóbbi esetben 15 főből 6 fő helyezkedett el, ebből 3 főt a Mester-kurzusba bevont cég foglalkoztatott tovább alkalmi munkavállalói kiskönyvvel, további 1 fő képzésbe került).
- A fiatalok elképzelései a munkavállalással kapcsolatban reális alapokra kerülnek. A programrésztvevők megtanulják, hogy mit is jelent a rendszeresség, a pontosságra való törekvés a munkában, az alkalmazkodás a munkahelyi szerepekhez stb.
- A résztvevők mélyebb ismereteket szereznek az adott szakmáról, így pályaválasztásuk stabil alapokra kerül.
- A fiatalok munkavállaláshoz szükséges képességei javulnak.
- Bővül a szervezet munkáltatói kapcsolatrendszere.
- A munkáltatók előítéletei csökkennek a fiatalokkal kapcsolatban.
- Erősödik a bizalom a KidNet.hu program munkatársai iránt, nő a fiatalok aktivitása a KID-projekt más foglalkozásain való részvételhez.
- A fiatalok megbízhatóbbá válnak. (Fontos eredmény, hogy a fiatalok, amennyiben a közösen egyeztetett időpontokban nem tudnak megjeleni, azt előre jelzik!)
- Közösségfejlesztő hatás – a fiatalok barátokra találnak a munkavégzés során.
- A résztvevők a későbbi álláskeresés során a munkáltatók körében „reklámozzák” a KidNet.hu programot.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Felsőfokú humán végzettségű szakember, jó kapcsolatteremtő, szervező, tárgyaló és problémamegoldó képességgel. Határozott, jó kommunikációs képességgel és magas fokú toleranciával, továbbá szakmai végzettséggel rendelkező mester (munkakörönként).

*Forrás: A CSAT Egyesület munkatársával készített interjú

Próba-képzés

(HÍD Egyesület)

Időtartama:

5 nap (5 X 6 óra).

Résztevők létszáma:

10 fő.

Célcsoport:

Hátrányos helyzetű álláskereső, ÚDP-programrésztevők.

A foglalkozások célja:

- Pályaorientáció: A résztvevők megalapozott szakmaválasztásának elősegítése azáltal, hogy a próba-képzés során megismerik az adott szakmához kapcsolódó munkafolyamatokat, a munkavégzés körülményeit. Mindez megerősítheti a résztvevőt abban, hogy meg-felelő szakmát választott, vagy éppen ellenkezőleg, kiderülhet, hogy a szakma nem felel meg az igényeinek, érdeklődésének. Ebben az esetben ez a módszer a későbbi lemorzsolódást előzi meg.
- A résztvevők munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségeinek fejlesztése.
- A tartós munkanélküliség számos hátrányos következményének oldása (pl. elmagányosodás, kapcsolatok leépülése, kommunikációs problémák, önbizalomvesztés, időstrukturálási képesség csökkenése stb.).

Tevékenység leírása:

A „próba-képzés” az ÚDP-program („Újra dolgozom” elnevezésű komplex szolgáltatási projekt tartósan munkanélküli személyek számára) egyik módszertani elemét képezi, „mini-projekt” a nagy projekten belül.

Az egyik helyi (Miskolc) szakképző iskola dolgozta ki az 5 napos képzési tematikákat. A képzés során általános elméleti ismereteket kapnak a résztvevők az adott (pl. bádogos) szakmáról, ill. egy munkafolyamatot gyakorlatban is elsajátítanak.

A résztvevők a képzés alatt 2000 Ft/nap ösztöndíjban részesülnek. Egy programidőszak alatt a kliensek 3 alkalommal vehetik igénybe ezt a szolgáltatást, tehát háromféle szakmát próbálhatnak ki ilyen módon.

A próbaképzést általában további tréningekkel (pl. kulcsképeségeket fejlesztő) kapcsolják össze a szakemberek, így nő a foglalkozás hatékonysága, illetve a foglalkozások megszervezése is könnyebb, hiszen az első héten önbizalmukban megerősödött résztvevők a számukra eleinte kevésbé látványos eredményeket hozó tréningfoglalkozásokra is nagyobb lendülettel jönnek el.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- irányított beszélgetés
- előadás
- gyakorlati oktatás
- tréningjátékok
- tesztek, kérdőívek

Várható eredmények, hatások:

- Általános tapasztalat, hogy a résztvevők 50 %-a a képzés folytatása mellett dönt, 50 %-uk pedig más szakmát választ.
- Minden résztvevő esetében elmondható, hogy erősödik a tanulásra való motiváltság és nő az önbizalom, hiszen a próbaképzés alatt a résztvevők megtapasztalhatják, hogy 5 nap alatt milyen sok ismeret elsajátítására képesek. Ezt a néhány napot a résztvevők úgy élik meg, hogy elsajátították egy szakma alapjait.
- A résztvevők tanuláshoz, munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségei fejlődnek: (kommunikációs, alkalmazkodó- és problémamegoldó képesség).
- A kliensek kimozdulnak otthonról, közösségbe kerülnek, ezáltal az álláskereséshez nélkülözhetetlen kapcsolati hálójuk bővül.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

A program ügyfélmenedzserei (szervezés, mentorálás) valamint – az adott szakmától függően és létszámban – szakoktatók.

*Forrás: Az egyesület munkatársával készített interjú

Próba-munka

(HÍD Egyesület)

Időtartama:

5 nap (5 X 8 óra).

Részvevők létszáma:

10 fő.

Célcsoport:

Hátrányos helyzetű álláskereső, ÚDP-programrészvevők.

A foglalkozások célja:

- A projektrészvevők elhelyezése az elsődleges munkaerőpiacon.
- A résztvevők lehetőséget kapjanak egy adott munkakör kipróbálására, így csökkenjen a téves munkakörválasztás miatti lemorzsolódás a munkahelyekről.
- A munkáltatónak ne kelljen többször meghirdetnie egy munkakört, mert rendszeresen a felvétel után derül ki, hogy az adott munkakörben végzett munka túl monoton stb. az átlagos munkavállalók számára (pl. ez volt a helyzet a Nestlé-üzemben).
- A résztvevők munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségei fejlődjenek a munkavégzés alatt.
- A tartós munkanélküliség számos hátrányos következményének oldása (pl. elmagányosodás, kapcsolatok leépülése, kommunikációs problémák, önbizalomvesztés, időstrukturálási képesség csökkenése stb.)

Tevékenység leírása:

A „próba-munka” az ÚDP-program („Újra dolgozom” elnevezésű komplex szolgáltatási projekt tartósan munkanélküli személyek számára is) egyik módszertani elemét képezi, „mini-projekt” a nagy projekten belül.

A szolgáltatás megvalósításának lépései:

- A program munkatanácsadói olyan cégeket vonnak be a programba, akik viszonylag nagy létszámú (5–10 fő) munkaerőfelvételre készülnek és vállalják, hogy amennyiben az Egyesület által próbamunkára „beszervezett” kliensek megfelelnek a követelményeknek, őket veszik fel. A próbamunka lehetőséget biztosít a munkáltatók számára, hogy a leendő alkalmazottak munkastílusát, személyiségét jobban megismerjék, így megalapozottabb döntést hozzanak felvétel esetén.
- A programrészvevők kiválasztása (szempontok: szükséges végzettség megléte, ill. betanított munka esetén érdeklődés a munkaterület iránt).
- Az egy hét időtartamú foglalkoztatás során a programrészvevők közül 10 fő kap lehetőséget arra, hogy kipróbálja magát az adott munkakörben. A résztvevők ez idő alatt ismereteket kapnak az adott munkakörrel, ill. a munkafolyamatot a gyakorlatban is elsajátítják. A résztvevők a foglalkoztatás alatt 3000 Ft/nap ösztöndíjban részesülnek. A betanítást és a próbamunkán résztvevők irányítását az Egyesület által megbízott mester látja el. A mester a program keretén belül külön díjazásban részesül.
- A továbbfoglalkoztatásra kerülők kiválasztása (a munkáltató kompetenciája). Akik nem kerültek kiválasztásra, azok is profitálhatnak az egyhetes foglalkoztatásból, hiszen azon túl, hogy megismerték az adott munkakört, írásbeli visszajelzést kapnak a mestertől munkájukról. A munkáltatók általában nem adnak visszajelzést a fel nem vett jelentkezőknek, így ők sokszor nem tudják, mi az, amin érdemes lenne változtatni egy következő jelentkezés esetén.

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők 30–40 %-át foglalkoztatják tovább a próbamunkát követően a munkáltatók.
- Minden résztvevő esetében elmondható, hogy fejlődnek az álláskereséshez szükséges kulcsképessegek.
- Nő a résztvevők önbizalma.
- A kliensek kapcsolati hálójuk bővül, javul a motiváltság a munkavállalásra, fejlődik az idő-strukturálásuk.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

A program ügyfélmenedzserei, valamint 1 fő szakmai képzettséggel rendelkező mester.

*Forrás: Az egyesület munkatársával készített interjú

Felzárkóztató képzés

(Kontakt Alapítvány)

Időtartama:

1200 óra (4 X 300 óra; 4 X 3 hónap).

Részletezve:

- 300 óra – (1–4. osztály)
- 300 óra – (5–6. osztály)
- 300 óra – (7. osztály)
- 300 óra – (8. osztály)

Az órák a fenti időkereteken belül hetente 3 alkalom X 3–4 óra megosztásban kerülnek megtartásra.

Résztevők létszáma:

15 fő (szakaszonként/osztályonként növekvő létszámban). A résztvevők a meglévő iskolai végzettségüknek megfelelően fokozatosan kapcsolódnak be a képzésbe.

Célcsoport:

8 általános iskolai végzettséggel nem rendelkező roma fiatalok.

A foglalkozások célja:

- A résztvevők munkaerőpiaci státuszának emelése azáltal, hogy megszerzik a 8 általános iskolai végzettséget.
- A résztvevők tanuláshoz és munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségeinek fejlesztése.
- A résztvevők önbizalmának növelése, tanulási motivációinak erősítése.

Tevékenység leírása:

A képzés **helyszín**éül célzottan nem a helyi általános iskolát jelölték ki, mert a résztvevők részéről túl sok negatív élmény kötődött ehhez a helyszínhez. Az oktatótermet ezért egy ilyen szempontból semleges épületben választották a szakemberek.

Az **időkeretek** meghatározásakor a szervezők tekintetbe vették azt, hogy időközben a résztvevők közül sokan elhelyezkedtek, tehát a képzés késő délutáni, esti időpontokban került megszervezésre.

Az oktatásban a helyi általános iskola **tanárai** vettek részt (természetesen azok, akik a speciális tematika elsajátítását vállalták). Ez azért volt fontos, mert képzésre járó fiatalok (16–30 éves korú) közül sokan már általános iskolás korú gyermekek szülei voltak. A képzés lehetőséget biztosított arra, hogy a „szülők” (tanulók) és a tanárok jobban megismerjék egymást, így mindkét irányból oldódjanak az előítéletek és erősödjön a bizalom. Ebből a szempontból a program prevenciós funkciót is ellátott. Cigány származású oktatót is sikerült bevonni az oktatásba – igen kedvező tapasztalatokkal.

A speciális – roma személyekre – kidolgozott **tematikát** a Népfőiskolai Társaság szakemberei dolgozták ki. A tananyag sok tekintetben eltért a hagyományos iskolai gyakorlatban használt anyagoktól. Az egyes tantárgyak oktatása sok hétköznapi életből vett példára épül, továbbá a cigány kultúra egyes elemei is beépültek az oktatási anyagba. Az átdolgozás eredményként a roma személyek gondolkodásmódjához, érdeklődéséhez közelálló tananyag született. Néhány példa:

- irodalomoktatás során a himnusz műfaját a cigány és a magyar himnusz összehasonlítására építve oktatja a tananyag
- a matematika feladatok hétköznapi életből vett példákat tartalmaznak (pl. kerület-számítás esetén a feladat lovak bekerítése)
- kémia tantárgy esetén a különböző elemek kapcsolatát a háztartásban alkalmazott vegyszerek példáján oktatják a tanárok, és nagy hangsúly esik a környezettudatos magatartás alapjainak megtanítására (pl. milyen környezeti károkat okozhat a vegyszeres dobozok kerti szemétdombon való tárolása, elásása stb.)

A Népfőiskola Társaság a tananyaghoz készített saját jegyzetekkel is segítette az oktatást.

A képzést **mentori program** egészíti ki. Cél,

- hogy a résztvevők hiányzás esetén ne maradjanak le, képesek legyenek pótolni az elmaradásokat, így a kudarcélmények ne termelődjenek újra.
- hogy a résztvevők körében jellemző kudarckerülő magatartás miatt ne maradjanak ki a tanulók a képzésből.

A képzési programot a megvalósító egyesület számos **tréningfoglalkozással, szabadidős programmal** egészíti ki a következő témakörökben:

- pályaorientáció
- álláskeresési technikák
- életmódtanácsadás

A **képzéshez szükséges eszközöket** (a résztvevők tankönyveit, füzeteit stb.) a megvalósító szervezet biztosította a résztvevők számára.

A képzés alatt a résztvevők nem kaptak ösztöndíjat, ill. egyéb anyagi juttatást. A program alapelve, hogy a motiválás során pénzügyi eszközöket nem alkalmaznak.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- A hagyományos iskolai módszerek kerülése a jellemző; pl. az osztályteremben körben ülnek a tanulók, egyenrangúságot (és nem alá-fölé-rendeltséget) sugalló helyzetben.
- Az oktatás fő módszere a beszélgetés; a frontális munkaformák aránya nagyon alacsony.
- A tréningek során alkalmazott módszerek: szituációs játékok, helyzetgyakorlatok, feladatlapok, irányított beszélgetés.

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők 90 %-a befejezte a képzést, és megszerezte a 8. osztályos bizonyítványt. Az alkalmazott oktatási módszerek és a mentori szisztéma eredményeként a lemorzsolódás csak 1–2 fő volt.
- Erősödött a résztvevők motiváltsága a továbbtanulásra, erősödött önbizalmuk.
- Fejlődtek a résztvevők tanuláshoz, munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségei (alkalmazkodó-, problémamegoldó, konfliktuskezelő, kommunikációs és tervezőképeség, kitartás stb.).
- A résztvevők mintát jelentettek a helyi közösség, és természetesen elsősorban saját családtagjaik számára. A résztvevők gyermekeinek iskolai teljesítménye javult.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Pedagógus diplomával rendelkező tanárok, akik ismerik a Népfőiskola Társaság speciális tananyagát és elfogadják alkalmazott módszereit. Humán diplomával rendelkező mentorok és képzett trénerok.

*Forrás: Az alapítvány munkatársával készített interjú

„Vállalkozói kompetenciák kialakítása” c. képzés

(Lépéselőny Egyesület)

Időtartama:

72 óra (12 alkalom X 6 óra); 6 héten keresztül tart (heti 2 nap).

Részvevők létszáma:

15 fő.

Célcsoport:

- Érettségizett és szakképesítéssel rendelkező inaktív (munkanélküli, gyesen, gyeden lévő, rendszeres szociális segélyből élő vagy ápolási díjra jogosult) nők.
- Létszámleépítés előtt álló munkavállaló nők.

A foglalkozások célja:

- A vállalkozóvá váláshoz szükséges képességek (rugalmasság, vállalkozó szellem, tervezőképesség, kommunikációs képesség) fejlesztése.
- Vállalkozói ismeretek átadása.
- Közösségfejlesztés, kapcsolatépítésre lehetőség biztosítása.
- A résztvevők önbizalmának erősítése, reális önértékelésének fejlesztése.

Tevékenység leírása:

A képzés során a résztvevők több modul keretében sajátíthatják el a vállalkozás indításához szükséges ismereteket.

Képzési modulok:

- **Vállalkozási ismeretek:** E modul során a résztvevők megismerik és alkalmazási szinten elsajátítják a vállalkozásgazdaságtan alapismereteit (humán, pénzügyi és tárgyi erőforrásokkal való gazdálkodás alapjai). Cél, hogy résztvevők a képesek legyenek megítélni, feltárni, ill. hasznosítani a gazdasági környezet vállalkozásuk számára adott lehetőségeit.
- **Üzleti tervezés:** A modul keretében a résztvevők elsajátítják a vállalkozásuk jogszerű és eredményes működtetéséhez szükséges üzleti tervezés követelményeit.
- **Vállalkozói kompetenciák kialakítása:** Cél, hogy a résztvevők az előző két modul során megismert elméleti ismereteket képesek legyenek valós vállalkozási körülmények között alkalmazni. Ismerjék fel, milyen készségek, képességek birtokában lehetnek sikeres vállalkozók. Legyenek képesek alkalmazkodni a gazdasági, jogi, társadalmi környezethez. Témák: vállalkozási kompetenciák, a vállalkozóvá válás kritikus pontjai (értéktisztázás; önmenedzselés, problémamegoldás, konfliktuskezelés, kreativitás fejlesztése; külső és belső kommunikáció).
- **A vállalkozások támogatási rendszerének megismerése** (forrásosztók és a kapcsolódó szabályrendszerek).

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- Előadás és az ehhez kapcsolódó vita, irányított beszélgetés.
- Tapasztalatcsere.
- Gyakorlatorientált készségfejlesztés, ismeretszerzés – építve a résztvevők meglévő tapasztalataira, tudására, aktív részvételére.
- Szituációs játékok.
- Feladatlapok, tesztek kitöltése.
- Önálló feladatmegoldás gyakorlása, írott szakmai anyag önálló elkészítése (támogatás mellett).

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők rendelkeznek egy üzleti tervvel, melyet később vállalkozás indítására vagy munkához jutáshoz referenciaként felhasználhatnak.
- A csoporttagok munkavállaláshoz – vállalkozás indításához és működtetéséhez – szükséges kulcsképeségei fejlődnek, erősödik az önbizalom.
- A résztvevők a vállalkozások működtetéséhez szükséges információk birtokába kerülnek a képzés alatt.
- A résztvevők kapcsolatrendszere bővül, erősödik az egymás és mások iránti tolerancia, fejlődik az empatikus képesség.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

2 fő felsőfokú végzettséggel rendelkező oktató (vállalkozásfejlesztési, gazdasági, képességfejlesztési ismeretekkel és tréneri képességekkel).

*Forrás:

- Az egyesület munkatársával készített interjú
- Az egyesület projektdokumentációja

„Ébresztő tréning”

Személyes hatékonyságot növelő, asszertivitási tréning

(Esély Szociális Közalapítvány Regionális Szellemi Forrásközpont)

Időtartama:

2 hét (2 X 5nap X napi 6 óra).

(A csoportos foglalkozásokra 2 naponta került sor. A köztes napokon az előző napon történt események, tréningtémák otthoni feldolgozása volt a feladat a módszertan szerint. Ehhez az önálló munkához házi feladatok formájában kaptak a résztvevők támpontokat, segítséget.)

Résztvevők létszáma:

20 fő.

Célcsoport:

- 40 éven felüli munkanélküli nők.
- Gyesről visszatérő inaktív nők.

A foglalkozások célja:

- A munka világába visszatérő nők motivációinak tisztázása és erősítése.
- Az önbizalom, önérték-tudat és önbecsülés erősítése az önismeret fejlesztésével.
- Továbbképzésre való felkészítés, a rendszeres elfoglaltság érzésének kialakítása, a tanulási helyzetben szükséges alapvető magatartásminták kialakítása, fejlesztése.
- Konfliktusok tudatos kezelése, megoldásra törekvés erősítése.
- A csoport tagjainak egymásra hangolódása, hogy a továbbképzés során támaszt tudjanak nyújtani egymásnak.
- A megszerzett tudás beépüljön a résztvevők személyiségébe, így későbbi eltérő élethelyzetekben is alkalmazhatóvá váljon.

Tevékenység leírása:

A tréner arra törekedett, hogy a résztvevők a foglalkozások során átgondolják élethelyzetüket, az őket irányító értékeket, életmódjukat, napi időbeosztásukat és a továbblépésüket akadályozó tényezőket. Cél volt továbbá, hogy a csoporttagok olyan ismeretekhez, módszerekhez jussanak, amelyek segítségével már rövidtávon is képesek lesznek problémáik eredményes kezelésére, mert enélkül hiteltelenné válik a foglalkozás.

A tréning során a következő témák körüljárása történt meg:

- **Önismeret:**
 - az önismerete szükségességét a „Johari ablak” felvázolásával szemléltették
 - személyiség típusok elemzése kérdőívek (Hippokratesz és Littauer) alapján
- **Motiváció:**
 - a Maslow által kidolgozott szükséglet-piramis bemutatása
 - kérdőívek alkalmazása annak kiderítésére, hogy a szükségletek kielégítésének mely szintjén állnak a résztvevők, mi jelenti az alapvető motivációs bázist
 - SWOT-analízis (külső és belső erőforrások elemzése)
- **Kommunikáció:**
 - fogalomdefiníció
 - nehezített kommunikáció, a kommunikációs csatornák korlátozásának megtapasztalása, torzított kommunikáció (pletyka)
 - „énüzenet” módszer gyakorlása (mint konfliktusmegelőző módszer)
 - asszertivitás felmérése szerepjátékokon és kérdőíveken keresztül, az önérvényesítés fejlesztése

- **Életút elemzés:**
 - időszalag készítése otthon (házi feladat formájában); az életút kiemelkedő csúcspontjainak és mélypontjainak elemzése, megoldási stratégiák gyűjtése (annak a tapasztalathalmaznak a megosztása, hogy hogyan tudtak korábban kikerülni a nehéz élethelyzetekből)
- **Konfliktus:**
 - fogalomdefiniálás (meglévő információk táblai gyűjtése a témában)
 - konfliktuskezelési stratégiák: helyzetgyakorlat és szerepjáték keretében a „zéróalapú” és a „győztes-győztes” típusú konfliktusmegoldás bemutatása
 - a Thomas–Killman-modell elemzése
- **Időmenedzsment:**
 - feladatok között fontossági rangsor készítése
 - időnapló készítése (a tréning előtt is a jelenlegi időszakra vonatkozóan)
 - életmód kérdőív alkalmazása

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- Előadás.
- Irányított beszélgetés.
- A pszicho-dráma egyes elemei.
- Szerepjáték, helyzetgyakorlatok.
- Kérdőívek, tesztek.
- Táblai gyűjtés.

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők motivációi erősödnek a továbbtanulás és munkavállalás iránt.
- Reális önértékelés kialakulása.
- Hatékony időgazdálkodási képesség kialakulása.
- A résztvevők fejlődését, továbblépését akadályozó tényezők feltárása és módszerek átadása azok elhárítására.
- Helyes konfliktuskezelési és problémamegoldó módszerek elsajátítása, „kreatív megküzdési stratégiák” elsajátítása.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Pszichológus, szociális munkás végzettségű tréner.

*Forrás: Az „Esély” Szociális Közalapítvány *Újabb Esély* c. kiadványában szereplő, Tóth Edit által írt *Motiváció* c. fejezet tartalmának feldolgozásával készült az eszközeírás.

Váltó program

(Váltó-sáv Alapítvány)

Időtartama:

Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott fiatalok esetében: a tanulási folyamat ütemezése, ideje, (tantárgyai és tananyaga) – az egyéni élethelyzet, képességek, fejlesztendő területek, tantárgyak stb. miatt – változó. Fogvatartás alatt, intézettől, diáktól, büntetési tételtől stb. függően átlag heti 1–3 alkalommal, alkalmanként 1–4 órában zajlanak a foglalkozások. Miután a fogvatartás időszaka alatt is fontos, hogy dolgozzon a fiatal, ezért az intézetekben délután kezdődik a tanítás (intézettől függően kb. 14.00–18.30-ig), hiszen délelőtt – jó esetben – dolgoznak a „diákok”.

Szabadult fiatalok esetében is döntő fontosságú a munkavállalás (munkaszocializáció, reintegráció és jövedelemszerzés miatt), ezért a program megvalósítói igyekeznek a lehető legmesszebbmenőkig figyelembe venni időbeosztásukat, lakhelyüket, egyéb életfeladataikat stb. Amennyiben lehetőség van rá, a konzultációkat délelőttre teszik (a segítők/tanárok délután bv. intézetekbe mennek), de ha ez nem megoldható, délután, sőt gyakran este, esetleg hétvégén is biztosítanak a résztvevők számára közös tanulási lehetőséget (heti 2–3 alkalom, alkalmanként 2–4 óra).

A támogatás időtartama egyénekre lebontva általában 2–5 év (a fogvatartott helyzetétől, a fogvatartás időtartamától függően azonban akár 9 év is lehet).

Résztvevők létszáma:

25 fő az állandó létszám ebben a programelemben (a létszám folyamatos feltöltés alatt van, tehát csak akkor tudnak a munkatársak új klienst bevonni, ha valaki befejezi tanulmányait, esetleg lemorzsolódik).

Célcsoport:

16–30 éves, büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott és szabadult fiatalok (a szervezet az ország bármely bv. intézetéből „fogad” továbbtanulásra vállalkozó fiatalokat, egy adott időben kb. 10–12 börtönben vannak „szétszórva” a program résztvevői).

A foglalkozások célja:

A foglalkoztathatóság növekedésének egyik alappillére a középiskolai tanulmányok biztosítása, az érettségi bizonyítvány megszerzése. Ez nemcsak a munkaerőpiaci reintegráció nélkülözhetetlen alapfeltétele, hanem a valódi, piacképes szakmák elsajátításának is egyik kulcsfontosságú tényezője. A szakképzések mellett a gimnáziumi oktatás az élethosszig tartó tanulás – life-long learning –, valamint az átképzések alapját is jelenti.

A foglalkozás célja tehát büntetés-végrehajtási intézetből szabadult, ill. fogvatartott fiatalok számára lehetőséget és támogatást biztosítani arra, hogy érettségi bizonyítványt szerezzenek. Cél továbbá, hogy a tanulás folyamatában a fiatalok reintegrálódjanak a társadalomba, értékrendszerükbe a társadalmilag elfogadott normák beépüljenek.

Tevékenység leírása:

A Váltó Program lényege, hogy az oktatás és a reszocializáció, a tanulás és a segítség szoros egységet alkot.

A Váltó Program tartalma évek óta működtetett, kipróbált és bevált egyéni haladási ütemek szerinti tanulmányok biztosítása. A program az érettségi vizsgákra történő felkészítés mellett koordinációs/tájékoztató tevékenységet is felvállal oktatási ügyekben, a fogvatartott, szabadult és/vagy pártfogó felügyelet alatt álló fiatalok számára. A Váltó-sáv Alapítvány munkatársai az egyéni képességeket és haladási ütemet, klienseik speciális helyzetét (fogvatartott, előzetes fogvatartásban lévő, szabadságvesztéses büntetését töltő stb.) maximálisan figyelembe véve, személyközpontú módszerrel készítik fel a célcsoport tagjait az érettségi vizsgára, melyet a Belvárosi Tanoda Alapítványi Gimnázium és Szakközépiskola keretén belül tesznek le. A munkatársak folyamatosan fejlesztik a büntetés-végrehajtási intézetekben lévő fiatalok középiskolai tanításának/tanulásának módszerét és az ahhoz szükséges speciális tananyagot is.

A Programba az ún. **tájékoztató beszélgetések** alapján kerülhetnek be a jelentkezők. A tájékoztató beszélgetések azért is fontosak, mert a kb. 1 órás időtartamban a segítő és a jelentkező közös problémafeltárást folytat az életútra és a tanulmányokra vonatkozóan, így a beszélgetés végére megfogalmazódnak az igények, és a segítő tájékoztatást ad a továbbtanulási lehetőségekről is. Fontos szempont a büntetés-végrehajtási intézetben töltendő idő hossza és a szabadulás várható időpontja, valamint a segítők személyes benyomásai arra vonatkozóan, hogy alkalmas-e együttműködésre a jelentkező.

A **program** 5 fős segítőkből és pedagógusokból álló **személyzete** 25 fő fiatal tanítását végzi gimnáziumi keretek között. A tanulás mellett jut idő a beszélgetésre is, ami nagyon fontos a fiatalok esetében. A Váltó-sáv Alapítvány nem középiskola, a szakemberek, „csak” felkészítének az érettségi vizsgára. A diákok tanulói jogviszonyban a Belvárosi Tanoda Alapítványi Gimnázium és Szakközépiskolával vannak, amelynek pedagógiai programja, működési engedélye lehetőséget ad az egyéni haladási ütem figyelembe vételére, a személyközpontú tanítási módra és az előrehozott érettségi vizsga letételére. Egy évben kétszer van mód érettségi vizsgát tenni: tavasszal és ősszel.

A **tanítás megszervezése** sok tapasztalatot igényel, a tervezés hétről hétre történik a „külső körülmények” rugalmatlansága miatt. Sokszor megesik, hogy a diák lelki állapota miatt kell módosítani a terveken.

Az oktatás során **speciális tananyagot** használnak a pedagógusok/segítők. Nem használják az általában használatos tankönyveket, helyette témakörönként kidolgozott saját jegyzeteket alkalmaznak, amelyek követik az adott diák tanulási módszereit érdeklődési körét, alkalmazkodnak képességeihez.

A büntetés-végrehajtási intézetben kialakított kapcsolat nem szűnik meg a fogvatartott státusz megszűnését követően, illetve ha az előzetesen fogvatartott fiatal az ítélet után büntetés-végrehajtási intézetbe kerül. A program munkatársai vállalják, hogy a szabadulás utáni krízisben is támogatják a fiatalt, ill. más intézetbe való kerülés esetén felveszik a kapcsolatot az ot-tani személyzettel és folytatják a megkezdett közös munkát.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

Alapmódszerek:

- egyéni vagy kiscsoportos konzultáció
- személyre szabott tananyag kidolgozása és az alapján való oktatás
- a tanulásmódszertan alapvető eszközei
- a témaköröknek megfelelő feladatlapok készítése, és az alapján való oktatás
- levelező oktatás (amennyiben a körülmények függvényében szükség van rá)

További, kiegészítő szolgáltatások keretében alkalmazott módszerek:

- egyéni gondozás
- a „beporzás” módszere
- nyitott ajtó-nyitott ház módszere
- kapcsolat kiépítése más segítő szervezetekkel

Várható eredmények, hatások:

- Az elmúlt 10 év számszerűsíthető eredménye: 50 előre hozott sikeresen letett érettségi vizsga, továbbá 7 fő felsőfokú tanulmányokba kezdett.
- A kriminális előéletből származó értékrendszer átstrukturálódása, abban új fontos emberi értékek megjelenése, a tudás, a tanulás értékévé válása a kliensek körében.
- A fiatalok körében a támogatás, a szolidaritás, az egymásra való odafigyelés fontos, életüket meghatározó szerepet kap.
- A fiatalok őszinte kapcsolatba kerülnek a segítőikkel, akikkel élményeiket és gondolataikat bizalmi alapon megosztják.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Szociális és más pedagógiai felsőfokú végzettséggel rendelkező segítők.

*Forrás:

- Az alapítvány munkatársával készített interjú
- Csáki Anikó–Mészáros Mercedes: *Szociális munka a büntetés-végrehajtásban és az utógondozásban*, In: *Esély* c. folyóirat, 2005/2

„Job coaching” – szabadultak foglalkoztatása és munkaerőpiaci reintegrációjának segítése

(Váltó-sáv Alapítvány)

E módszer két munkaterületen kerül alkalmazásra:

- a szabadult fiatalok álláskeresését segítő tanácsadás formájában
- a szabadult fiatalok védett környezetben történő foglalkoztatása során

Időtartama:

A kétféle tevékenységtípusnak megfelelően:

- *foglalkoztatás esetén:* (általában) 2 év
- *álláskeresést és megtartást elősegítő tanácsadó szolgáltatás esetén:* (általában) 1–2 év

Részvevők létszáma:

Igények és támogatási forrásoktól függően:

- *foglalkoztatás esetén:* egyszerre max. 2–5 fő
- *álláskeresést elősegítő szolgáltatás esetén:* a létszám nincs korlátozva

Célcsoport:

16–30 éves, büntetés-végrehajtási intézetből szabadult fiatalok.

A módszer célja:

A célcsoportba tartozó fiatalok munkaerőpiaci reintegrációjának támogatása, konkrétan:

- *Foglalkoztatás esetén:* a munkavállaláshoz szükséges kulcskompetenciák fejlesztése; ennek megfelelően pl. a kliens támogatása abban, hogy elsajátítsa, hogyan kell egy munkahelyen a napi feladatmennyiséget hatékonyan beosztani, a munkahelyi hierarchiában betöltött szerephez alkalmazkodni, együttműködő kapcsolatot kiépíteni a főnökkel és a munkatársakkal, az esetleges sikertelenséget kezelni, mit jelent a rendszeresség, pontosság a munkában stb.
- *Az álláskeresést elősegítő szolgáltatás esetében* cél a kliens támogatása a hatékony álláskeresési technikák elsajátításában, álláskereséshez és megtartáshoz szükséges kulcsképeségek fejlesztésében. Segítségnyújtás a munkahelyi konfliktusok oldásában és a kreatív problémakezelés módszerének gyakorlásában.

Tevékenység leírása:

A kliensek munkaerőpiaci reintegrálása során a megfelelő munkahely kiválasztása (orientáció), az álláskereső tréningek (képzés) mellett fontos szerep jut az ún. „job coaching” tevékenységnek. A szabadultak van egy coach-a („edzője”), aki időről időre átbeszéli a klienssel állása munka-folyamatait, elemzést és értékelést hajtanak végre közösen. A segítő kapcsolatot kezdeményez/tart fenn a munkahellyel is.

A Váltó-sáv Alapítvány:

- egyrészt szolgáltatás (tanácsadás, segítő munka) formájában támogatja a fiatalok elhelyezkedését az elsődleges munkaerőpiacon (ebben az esetben a „job coach” az elhelyezkedésben és az állásmegtartásban segít – folyamatos konzultáció keretében támogatja lépésenként ezt a folyamatot);
- másrészt védett munkahelyként önmaga is foglalkoztat korlátozott számban szabadult fiatalokat, pl. adminisztrátor vagy sofőr munkakörökben. Ebben az esetben a „job coach” feladata az egyes munkafolyamatok intenzív átbeszélése és elemzése az önálló munkavégzés előtt és után. Feladata továbbá az is, hogy támogassa a klienst a konfliktusok, feszültségkeltő helyzetek – pl. ha nincs kész határidőre a munka – kreatív, a munkáltató és munkavállaló számára egyaránt elfogadható módon történő megoldásában.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- egyéni tanácsadás, gondozás
- „beporzás” módszere

- nyitott ajtó-nyitott ház módszere
- célorientált tervezési módszerek gyakorlása
- elemzés, értékelés
- problémamegoldó modell alkalmazása
- álláskereséshez szükséges dokumentumok elkészítésének oktatása
- kapcsolat kiépítése más segítő szervezetekkel

Várható eredmények, hatások:

- A kliens képessé válik hatékony álláskeresés folytatására, ill. állást talál e módszerek segítségével.
- A fiatal képessé válik állása megtartására.
- A résztvevők munkavállaláshoz szükséges kulcsképeségei/készségei fejlődnek (rugalmasság, alkalmazkodóképesség, együttműködő képesség, problémamegoldó képesség, pontosság).

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Igény szerinti létszámú szociális segítő szakember.

*Forrás:

- Az alapítvány munkatársával készített interjú
- Csáki Anikó–Mészáros Mercedes: *Szociális munka a büntetés-végrehajtásban és az utógondozásban*, In: *Esély* c. folyóirat, 2005/2

Csoportos mentálhigiénés és életvezetési tanácsadás

(Lépéselőny Egyesület)

Időtartama:

10 hónapon keresztül (2 hetente 2 óra).

(Megjegyzés: Az időbeosztás a csoport tagok igénye szerint variálható.)

Résztevők létszáma:

6–10 fő.

Célcsoport:

- Érettségizett és szakképesítéssel rendelkező inaktív (munkanélküli, gyesen, gyeden lévő, rendszeres szociális segélyből élő vagy ápolási díjra jogosult) nők.
- Létszámleépítés előtt álló munkavállaló nők.
- Vállalkozó nők.

(Megjegyzés: A csoportba jelentkezők között igen magas azok aránya, akiknek az életciklusában – vagy családtagjaik életében – jelentős változás következik be, és az életvezetésben kénytelenek a megszokott rutinok feladására, váltásra kényszerülnek (pl. a férj munkahelyet vált, a gyermek serdülőkorba lép stb.).

A foglalkozások célja:

- Életvezetési ismeretek átadása.
- A résztvevők kapcsolati hálójának fejlesztése.
- A résztvevők munkavállalást, vállalkozás-indítást nehezítő problémáinak kezelése és önálló problémakezelő képességének javítása.
- Vállalkozások működtetésével kapcsolatos tapasztalatcsere.
- A vállalkozó nők személyén keresztül minta nyújtása az inaktív nők számára.

Tevékenység leírása:

A csoportos tanácsadás a szervezet komplex szolgáltatási programjának részét képezi. Feladata a komplex programon belül, hogy támogassa a fő cél – a vállalkozóvá válás, az álláskeresés – megvalósulását, valamint elhárítsa a cél elérését akadályozó tényezőket (magánéleti, családi, anyagi problémák, krízishelyzetek stb.).

A foglalkozás több – a résztvevők érdeklődési körét érintő és a vállalkozás működtetéséhez szükséges speciális ismereteket tartalmazó – témakört jár körül az adott területen jártas szakemberek segítségével. A feldolgozott témakörök (melyek kiválasztása igényfelmérést is feltételez) a következők:

- stílus-, szépség- és divattanácsadás
- ötletbörze (vállalkozás-indítás és -fejlesztés témakörben)
- a kapcsolati tőke építésének módszerei
- aktuális élethelyzetek megoldása
- problémakezelési módszerek, egyéni probléma-megoldási terv készítése
- életvezetési ismeretek

A foglalkozásokra az adott témában kompetens előadókat hívnak meg a szakemberek.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- Irányított beszélgetés.
- Szituációs játékok.
- Előadás.

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők képességei (kommunikációs, kapcsolatépítő, problémakezelő stb.) fejlődnek, önismeretük javul.
- Erősödik a bizalmi kapcsolat a programszemélyzet és a résztvevők között.
- A résztvevők együttese közösségé válik, és támogató háttérrel biztosít a munkavállalási célok megvalósításához.
- Olyan háttérinformációkhoz jutnak a résztvevők, amelyből leszűrhető, hogy mi lehet (az esetleges) sikertelenség oka a vállalkozás-működtetés, ill. álláskeresés stb. terén.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Szociális felsőfokú végzettségű klubvezető, valamint meghívott, a témában jártas előadók.

*Forrás: Az egyesület munkatársával készített interjú

Életmód tréning

(Esély Szociális Közalapítvány Regionális Szellemi Forrásközpont)

Időtartama:

7 alkalom X 6 óra (az alkalmak negyedévente kerültek megszervezésre).

Résztevők létszáma:

15 fő.

Célcsoport:

Tartósan munkanélküli személyek.

A foglalkozások célja:

A résztvevők számára kiegészítő szolgáltatások nyújtása, támogató háttér biztosítása annak érdekében, hogy a képzési és foglalkoztatási szakaszt sikeresen teljesítsék, ne morzsolódjanak le.

A támogatás a következő területeket érintette:

- konfliktus- és stresszkezeléshez
- kreatív problémamegoldáshoz
- közösségbe történő beilleszkedéshez
- egészséges életmód folytatásához

Tevékenység leírása:

A tréning egy komplex képzési foglalkoztatási program egyik elemét képezi.

A tréning során a következő témák kerültek feldolgozásra tréningmódszerek segítségével:

- Személyes egészségügyi és pszichés állapot ellenőrzése, egyéni problémák átbeszélése, szükség esetén szakorvoshoz irányítás.
- A stresszkezelés és -tűrés módszerei.
- Testsúlykontroll, diéták, sport, egészségmegőrző szerep.
- Szenvedélybetegségek és az ezekről való leszokás támogatása.
- Agresszivitás, ellenállás kezelése.
- Beilleszkedés a közösségbe.
- Helyes időgazdálkodás.
- Megküzdési stratégiák: győztesnek lenni.
- Pszichoszomatikus betegségek felismerése és gyógy módjai.

A csoportos foglalkozást igény szerinti időpontokban és témákban egyéni életmódtanácsadás egészítette ki.

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

- Előadás.
- Szemléltetés audiovizuális eszközök segítségével.
- Helyzetgyakorlatok.

Várható eredmények, hatások:

- A résztvevők sikeresen teljesítették a projekt képzési-foglalkoztatási szakaszának feladatait.
- A résztvevők kommunikációs, konfliktuskezelő és problémamegoldó képessége javult.
- A résztvevők közösséggé kovácsolódtak, ezzel erősödött a program megvalósítását segítő támogató hátterük.
- A résztvevők körében szemléletváltás következett be az egészséges életvezetés tekintetében.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

Általános orvos és életmódtanácsadó végzettséggel rendelkező szakember.

Forrás: Dr. Lepény Éva: *Életmód tréning*, In: "Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen" c. Phare projekt keretében az Esély Szociális Közalapítvány által megvalósított "Visszaút 2004–2006" c. komplex program kiadványa, Szolnok, 2006.

Kortárs segítők képzése büntetés-végrehajtási intézetekben lévő fiatalok részére

(Váltó-sáv Alapítvány)

Időtartama:

3–5 hónap, heti 1 alkalom. Elméleti oktatás: 40 óra, gyakorlati oktatás: 20 óra, szupervízió: 10 óra (min. óraszámokkal).

Részvevők létszáma:

10–12 fő.

Célcsoport:

Büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott 16–30 éves fiatalok.

A foglalkozások célja:

Közvetlen cél: kortárssegítők képzése.

Közvetett cél: fogvatartott fiatalok reszocializációjának és reintegrációjának elősegítése.

Tevékenység leírása:

A képzés lényege, hogy a börtönvilágon belül is jelen van a kortárs segítők, akinek legfontosabb szerepe az, hogy értő társ; előnye, hogy „mindig kéznél van”, nem kell intézményes megoldásokat keresni (határokat átlépni, gyors, nem válik megbélyegzetté a segítségéért forduló), valamint az, hogy a kortársak/sorstársak könnyebben nyílnak meg egymásnak („egy cipőben járnak”), könnyebben értik meg egymás problémáit.

A tevékenység lényege, célja:

- szociális kompetencia fejlesztése
- pozitív érzelmek felkeltése a tanulás folyamatában
- a fiatalok empátiájának növelése, fejlesztése
- alapvető társadalmi ismeretek megszerzése; a segítők/szociális munkával kapcsolatos ismeret, tudás és gyakorlat alapjainak elsajátítása
- a segítők/szociális munkával kapcsolatos ismeret, tudás és gyakorlat tematikájának, módszertanának, tananyagának kidolgozása; folyamatos szupervízió biztosítása
- egy újfajta gondolkodásmód és attitűd „bevitele” a büntetés-végrehajtás zárt világába

A projekt alapelemei:

- elméleti ismeretek a kortárs/szociális munkával kapcsolatban
- tréning, csoportmunka, gyakorlat

A foglalkozások keretében alkalmazott módszerek:

Csoportmunka, az aktív részvételen alapuló állandó, folyamatos kommunikáció. Az „aktivizálás-tevékeny tevésség” során lehetőség van az új tapasztalatok gyűjtésére-átélésre, ezek megbeszélésére és megosztására a csoporttagokkal. Sor kerül a közös munka során az új attitűd és szemlélet alkalmazására, ezzel egyidejűleg a személyes mintanyújtásra. A módszerek elemei: csoportmunka, szerep- és szimulációs játékok, társasjátékok, képek, újságok stb.

A gyakorlati képzésnél igen fontosnak tartjuk, hogy minden képzésen résztvevő fiatalnak legyen az oktatók közül egy „párja”, segítők kapcsolata, mely egyéni gondozás leképezi és egyben modellálja a kortárs segítők jövőbeni esetleges segítők kapcsolatait. Emellett már a képzés alatt a jelölt „esetkezelést” folytathat, melyet folyamatosan megoszt és feldolgoz segítők párjával.

Várható eredmények, hatások:

- A kortárs segítő képzés pályorientáció is lehet, reális továbbtanulási lehetőségeket rejt magában.
- A kiképzett segítő kapcsolatteremtő és kommunikációs képessége, empátiája, szociális érzékenysége fejlődik, mindez lehetővé teszi a „börtönklíma” okozta értékrend-torzulás megállítását és új alapokon nyugvó motivációs bázis kialakítását. A segítő képessé válik társas kapcsolatok – nem csupán saját érdekeken alapuló – kialakítására, mindez egyfajta garanciáját jelenti a „kinti világ” közösségeibe (pl. a munkahelyre, családba) való be-, ill. visszailleszkedés sikerességének.
- Az önkéntes segítő által támogatott fogvatartottak bizalma a társas kapcsolatokban nő, közvetten – a kortárs segítő mintáján keresztül – elsajátítják, ill. fejlesztik azokat a kulcsképeket, amelyeket a segítő visz be a támogató kapcsolatba.
- Szemléletváltás történik a börtön világában, a „macsó” agresszív magatartása mellett egy új, hatékony attitűd jelenhet meg, a „segítő magatartás”.

A szolgáltatás megvalósításának személyi feltételei:

2 fő szociális diplomával rendelkező képző (ill. a képzés hosszú időtartama miatt további 2 fő tartalék képző, helyettesítés céljából), valamint ex-kriminális segítő (lehetőség szerint).

*Forrás:

- Az alapítvány munkatársával készített interjú
- Csáki Anikó–Mészáros Mercedes: *Szociális munka a büntetés-végrehajtásban és az utógondozásban*, In: *Esély* c. folyóirat, 2005/2