

**Munkaerőpiacra jutást, karrierfejlesztést és a  
család és munka összeegyeztetését elősegítő  
tréning és csoportmunka tematika**

**a „Minőségi humán közszolgáltatások fejlesztése Komáromtól  
Nyergesújfaluig, a Duna mentén” című**

**EFOP-1.5.2-16-2017-00020 pályázati projekthez**

Készítette:

Csöngei Ildikó  
szociológus, szociálpolitikus

2019. március

# Tartalomjegyzék

A megbízás keretei.....	3
A pályázati projekt és céljainak, tevékenységeinek áttekintése.....	3
A munkaerőpiacra jutást, karrierfejlesztést, valamint a család és a munka összeegyeztetését elősegítő tréningek lehetséges témáinak és célcsoportjainak meghatározása .....	5
A tréningek konkrét célcsoportjainak és témáinak kiválasztása .....	7
Az egyes tréningek tematikája.....	10
Generációs együttműködési tréning .....	10
A tréning célja, várható eredmények.....	10
A tréning célcsoportja és a célzott probléma.....	11
A tréning tematikája.....	11
Az önismeret alapjai .....	12
A tréning célja, várható eredmények.....	13
A tréning célcsoportja és a célzott probléma.....	13
A tréning tematikája.....	13
Eredményes partnerkommunikáció.....	14
A tréning célja, várható eredmények.....	14
A tréning célcsoportja és a célzott probléma.....	15
A tréning tematikája.....	15
Időgazdálkodás és stresszkezelés.....	16
A tréning célja, várható eredmények.....	16
A tréning célcsoportja és a célzott probléma.....	16
A tréning tematikája.....	16

## I. A megbízás keretei

Jelen dokumentum „A „Minőségi humán közszolgáltatások fejlesztése Komáromtól Nyergesújfaluig, a Duna mentén” című EFOP-1.5.2-16-2017-00020 pályázati projekt keretében, Komárom Város Önkormányzata megbízásából készült.

## II. A pályázati projekt céljainak, tevékenységeinek áttekintése

A „Minőségi humán közszolgáltatások fejlesztése Komáromtól Nyergesújfaluig, a Duna mentén” EFOP-1.5.2-16-2017-00020 pályázat során készült projekt Komárom Esztergom megyének nyolc, a Duna mellett fekvő települését (Komárom, Dunaalmás, Neszmély, Nyergesújfalu, Lábatlan, Süttő, Bajót, Nagysáp) érinti. A települések közigazgatási szempontból, humán közszolgáltatásaik szervezési módja és napi kapcsolataik alapján is három egységre tagolhatók, amely tükrözi a járási felosztást. Az első egységet a Komáromi járás központja, Komárom Város alkotja, amelynek lakónépessége a projektbe bevont nyolc település összlakosságának nagyjából a felét adja. A második egységhez az Esztergomi járáshoz tartozó 5 település, Nyergesújfalu, Lábatlan, Süttő, Bajót és Nagysáp tartozik, és különálló egységnek tekinthető a Tatai járásnak a projektbe bevont két települése, Dunaalmás és Neszmély.



A projekt céljai és tevékenységei a pályázati projektben megfogalmazottak és egy, a projekttel összefüggésben korábban elkészült módszertani segédanyag alapján a következőképpen foglalhatók össze:

### „Átfogó cél:

A helyi közösségekre alapozó, minőségi humán közszolgáltatások fejlesztésével megerősített társadalmi felzárkózási folyamatok segítése Komáromtól Nyergesújfaluig, a Duna mentén

### Részcélok:

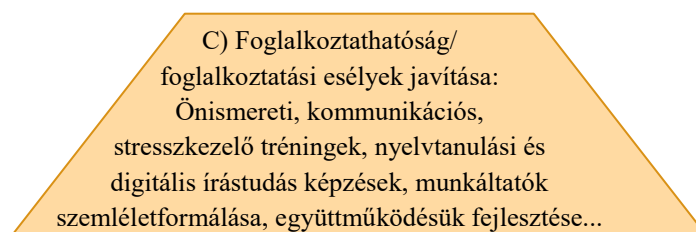
1. A **humán közszolgáltatások** terén jelentkező **szakemberhiány enyhítését** szolgáló ösztönző programok megvalósítása

A **hátrányos helyzetű** csoportok **foglalkoztathatóságra való felkészítésének**, munkaerőpiaci eszközökben való részesedésének és munkaerő-piacon való megjelenésének elősegítése

A sokszínű és kultúráját megőrizni képes **helyi kisközösségek társadalom-szervező szerepének megerősítése** a Duna-menti térség népességmegtartó képességének erősítése érdekében”<sup>1</sup>

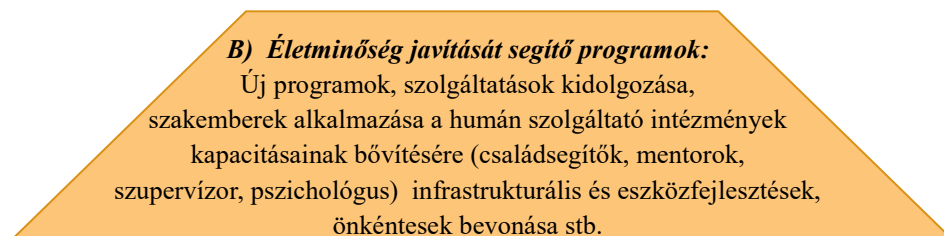
„A három rész cél alá rendezhetőek a szakmai tevékenységek, amik felfoghatóak úgy, a pályázati kiírásnak megfelelő módon, hogy egy piramist alkotnak. Egyre szűkebb réteget érintenek a tevékenységek, és a programelemek egymásra is épülnek, egymás eredményeire támaszkodnak.

A célok és tevékenységek rendszere:



Akiket érinthet a C) programcsomag:

az itt élők széles köre, olyan aktív korú felnőttek, akiket a lenti meghatározás szerint hátrányos helyzetűnek tekintünk. Szolgáltatásban részesítendőik száma: 1.070 fő



Akiket érint a B) programcsomag:

helyi humán szolgáltató szakemberek és intézmények, kiemelten a család- és gyermekjóléti szolgálatok, közvetlenül érintett 48 fő szolgáltató, szakember, önkéntes és az intézményrendszer

---

<sup>1</sup> HBH Stratégia és Fejlesztés Kft. Lebovits Ágnes, Deme Lóránt (2017.): Helyi emberi erőforrás fejlesztési terv. Készült az EFOP-1.5.2-16 „Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben” c. pályázati felhívásra kidolgozott, „Minőségi humán közszolgáltatások fejlesztése Komáromtól Nyergesújfaluiig, a Duna mentén” c. projekt keretében, 49. p.

A) A települések társadalmát *széles körűen érintő  
közösségi fejlesztések:*

közösségi igények felmérése, közösségi terek felszerelése, közösségszervezők alkalmazása, civil szervezetek megerősítése, önkéntesek mozgósítása, felkészítése, programok, rendezvények, események, fesztiválok megvalósítása, gyermekétkeztetési, ifjúsági, prevenció és egészségfejlesztési programok megvalósítása stb.

Akiket érint az A) programcsomag:

a 8 település teljes társadalmi, gyerekek, fiatalok, felnőttek, idősek egyaránt, összesen bevonandó: 3.100 fő<sup>2</sup>

### **III. A munkaerőpiacra jutást, karrierfejlesztést, valamint a család és a munka összeegyeztetését elősegítő tréningek lehetséges témáinak és célcsoportjainak meghatározása**

A projekt keretén belül megvalósuló munkaerőpiacra jutást, karrierfejlesztést és a család és munka összeegyeztetését elősegítő tréning vagy csoportmunka a projekt C.) „Foglalkoztathatóság/foglalkoztatási esélyek javítása” programcsomag elemeként jelenik meg.

E ponton világossá kell tenni, hogy a foglalkoztathatóság javítása és a foglalkoztatási esélyek javítása – bár a kettő erősen összefügg egymással – nem ugyanazt jelenti. A foglalkoztathatóság jelentése, hogy azoknak a képességeknek, készségeknek és ismereteknek az összessége, amelyek a potenciális munkavállaló a birtokában van, milyen mértékben áll összhangban azokkal az elvárásokkal, amelyeket a munkaerő-keresleti (munkáltatói) oldal az adott munkaerőpiaci körülmények között, az adott pillanatban a munkavállalóktól elvár. A foglalkoztatási esélyekre a foglalkoztathatóság mértéke jelentősen hat ugyan, azonban azt ezen kívül sok más munkaerőpiaci és társadalmi körülmény (pl. településnagyság és –típus, helyi társadalomszerkezet, potenciális munkavállalók képzettsége, jövedelmi viszonya) is erősen befolyásolja. A projekt által nyújtott eszközökkel (tréningekkel és csoportmunkával) tehát a foglalkoztatási esélyeket a foglalkoztathatóság javítása útján lehetséges befolyásolni.

A C.) programcsomag a projektben részt vevő települések mindazon lakosait érintheti, akik a 2014-2020 programozási időszakban az egyes európai uniós alapokból származó támogatások

---

<sup>2</sup> Társadalmi Összetartozásért Alapítvány, Herpainé Márkus Ágnes (2018.): Humán közszolgáltatások és egyéb humán szolgáltatók szakemberhiányát enyhítő, térségi és intézményközi együttműködések és kapacitásfejlesztések programja, 4-5. p.

felhasználásának rendjéről szóló 272/2014. (XI.5.) Korm.rendelet 5. sz. mellékletének 4.5.3. pontja és alpontjai által meghatározott kritériumok valamelyike alapján (ti. munkaerőpiaci szempontból) hátrányos helyzetű személynek tekinthetők. Ezek a személyek tehát:

- a foglalkoztatást megelőző 6 hónapban rendszeresen fizetett alkalmazásban nem álló személyek,
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, akik nem szereztek középfokú végzettséget vagy szakképesítést (ISCED 3),
- az 50 éven felüli életkorú személyek,
- a megváltozott munkaképességűek,
- a gyermekgondozást segítő ellátásról, a gyermekgondozási díjról, a gyermeknevelési támogatásról, ápolási díjról visszatérők,
- a pályakezdő, vagy 25 év alatti életkorú fiatalok,
- az egy vagy több eltartottal egyedül élő felnőttek,
- az olyan ágazatban vagy szakmában dolgozó személyek, amelyben 25%-kal nagyobb a nemi egyensúlyhiány, mint a valamennyi gazdasági ágazatra jellemző átlagos egyensúlyhiány, és ezen személyek az alulreprezentált nemi csoportba tartoznak,
- az etnikai kisebbséghez tartozó személyek, akiknek szakmai, nyelvi képzésük vagy szakmai tapasztalatuk megerősítésére van szükségük ahhoz, hogy javuljanak munkába állási esélyeik egy biztos munkahelyen.

A foglalkoztathatóság témakörben szervezendő tréningeknek/csoportoknak a térség munkaerőpiacán ténylegesen vagy potenciálisan munkavállalóként megjelenő személyeket kell megcélózniuk, akiknek munkavállalása vagy munkaerőpiaci mobilitása a fenti okok valamelyikéből kifolyólag akadályozott.

Ilyen módon a tréningek témájának/inak meghatározásánál a rendelkezésre álló pénzügyi és humán erőforrás figyelembevételével elsődlegesen körül kell írni azokat a térség munkaerőpiacán ténylegesen jelen levő, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat, akik ilyen segítségre szorulnak, és csoportonként azokat a speciális okokat, amelyek foglalkoztatási/munkahelyváltási esélyeiket rontják.

Ezek figyelembevételével kerülhet sor azon csoportok (célcsoportok) és problémátípusok kiválasztására, amelyeknek és amelyekre a tréning- vagy csoportmunka, mint eszköz útján történő képesség- és készségfejlesztés, ismeretátadás valós megoldási lehetőséget jelenthet a munkaerőpiaci integráció, reintegráció akadályainak leküzdésében. Fontos momentum azonban, hogy a projekt során a fentiekben részletezettek szerint hátrányos helyzetűnek minősülő társadalmi csoportok tagjai nem csak az (elsődleges) munkaerőpiacra való belépésben, az oda való visszailleszkedésben, hanem adott esetben a karrierépítéshez (felfelé irányuló munkaerőpiaci mobilitás elősegítéséhez) is kaphatnak segítséget.

### **III. 1. A tréningek konkrét célcsoportjainak és témáinak kiválasztása**

A célcsoportok és problématípusok meghatározása szakmai egyeztetés útján történt, amelyre mindazok meghívást kaptak, akiknek rálátása van a térség munkaerőpiaci helyzetére (regionális munkaügyi központ és helyi kirendeltségei, polgármesteri hivatalok alkalmazottai, család- és gyermekjóléti szolgálatok vezetői és munkatársai, munkáltatói és munkavállalói oldal képviselői és érdekvédelmi szervezeteik).

Az egyeztetés kiindulópontja a térség foglalkoztatási helyzete volt, miszerint Komárom-Esztergom megye életminőség-mutatói és foglalkoztatási helyzete kedvező, a munkanélküliségi ráta, azaz az álláskeresőnek a gazdaságilag aktív népességen belüli aránya Komárom-Esztergom megyében az országosnál jóval alacsonyabb, 2018. II. negyedévének végén például az országos 3,6-os értékkel szemben Komárom-Esztergom megyében 2,1% volt. A munkanélküliségi rátát tekintve a megye járásai közül évek óta az Esztergomi járásban a legkedvezőbb, a Dorogi járásban pedig a legkedvezőtlenebb a helyzet, a Komáromi járásban pedig a megyeinél alacsonyabb a munkanélküliségi ráta. Figyelemmel kell azonban lenni arra is, hogy a tényleges munkanélküliség a mutatóknál jóval magasabb lehet, hiszen különböző okok miatt nem minden munkanélküli regisztráltatja magát.

A regisztrált álláskeresők korcsoportonkénti összetételét tekintve elmondható, hogy a legkedvezőtlenebb munkaerőpiaci pozícióban a 45 év felettiek vannak, akik a regisztrált álláskeresők alig kevesebb, mint felét (47,6%-át) alkotják. Az 50 év feletti álláskeresők elhelyezkedése különösen nehéz, egyrészt mert esetükben az idegen nyelv ismerete és a megfelelő számítástechnikai ismeretek hiánya lényegesen gyakrabban fordul elő, mint más korcsoportok képviselőinél, másrészt a munkáltatók nem tartják előnyösnek alkalmazásukat feltételezett rugalmatlanságuk és egészségi problémáik miatt. Nehéz ugyanakkor a fiatal munkavállalók elhelyezkedése is, amely esetükben a kellő munkatapasztalat hiányára vezethető vissza. A tapasztalatok szerint mind a nagyon fiatal, mind az idős munkavállalók esetében egyaránt jellemző a mobilitás, a motiváltság, a megfelelő álláskeresői technikák, valamint a munkajogi és egyéb munkavállaláshoz szükséges információk, ismeretek hiánya.

Más megközelítésből ugyanakkor problémát jelent az, hogy bár a projekt által érintett térségbe betelepülő cégek szívesebben építenének a helyben elérhető munkaerőre, Ausztria és főként Szlovákia földrajzi közelsége – és a magasabb bérszínvonal – miatt a határon túli munkaerőpiac komoly munkaerő-elszívó hatásával is számolni kell.

Az egyeztetés során a tréning- és csoportmunkával összefüggésben a projekt által érintett területre vonatkozóan az alábbi munkaerőpiaci **célcsoportok és tréning-módszerrel kezelhető problémák kerültek meghatározásra:**

Célcsoport	A célcsoport foglalkoztatásával kapcsolatos problémák
50 év feletti aktív korúak	<p>1. Múltbeli inaktív lét tapasztalatai (anyagi problémák, napirend szétesése, feleslegesség érzése, társadalmi kapcsolatok lazulása stb.)</p> <p>2. Elavult, korszerűtlen szakmai ismeretek miatt a technológiai fejlődéssel való lépéstartás kényszere vs. rugalmatlanság</p> <p>3. Munkaerőpiaci rugalmatlanság (továbbképzések vállalására való hajlandóság, munkakörváltás, átképzések vállalására való hajlandóság alacsony mértéke)</p> <p>4. Generációk közötti együttműködés problémái</p>
Pályakezdő fiatalok	<p>1. Pályaválasztás problémái:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• információhiány miatti téves pályaválasztás</li> <li>• időközbeni személyiségformálódásból adódó téves pályaválasztás</li> <li>• önismereti problémákból eredő bizonytalanság)</li> </ul> <p>2. Kevés szakmai és munkatapasztalat</p> <p>3. Kevés állásinterjú-tapasztalat</p> <p>4. Önismereti problémák</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saját személyiség erős és fejlesztésre szoruló jellemvonásainak megismerése</li> <li>• Képességek számbavételének képessége</li> <li>• Meglevő és szinten tartandó, meglevő és fejlesztendő, valamint a kialakítandó jártasságok, készségek számbavételnek képessége</li> </ul> <p>5. Felelősségvállalás problémái</p> <p>6. Munkatársakkal való együttműködés problémái (pl. munkamegosztásban való működés képessége, generációs problémák stb.)</p> <p>7. Kommunikációs problémák (Z-generáció)</p>
Eltartott/akról egyedül gondoskodó aktív korú felnőttek	<p>1. Család és munkahely/ek összeegyeztetése</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gyermekekről való egyedül gondoskodás</li> </ul>



	terhe vs. túlmunkavégzés vagy másodállás/ok vállalásának kényszere <ul style="list-style-type: none"> <li>• időbeosztás nehézségei</li> <li>• teendők közötti rangsorolás problémái</li> </ul>
GYED-en, GYES-en vagy más gyermekgondozási ellátáson levők, vagy onnan a munkaerőpiacra visszatérni szándékozók	1. Család és karrier szervezésbeli összeegyeztetése <ul style="list-style-type: none"> <li>• időbeosztás nehézségei</li> <li>• teendők közötti rangsorolás problémái</li> </ul> 2. Család és karrier érzelmi összeegyeztetése <ul style="list-style-type: none"> <li>• szerepkonfliktusok</li> <li>• gyermek gyermekintézménybe kerülésének megélése</li> </ul> 3. Távollét alatt kialakult információhiány 4. Megváltozott munkakörnyezethez való alkalmazkodás (esetleges új környezet, személyi változások, új munkavégzési szabályok stb.) 5. Távollét alatt a kollégákkal meglazult munkakapcsolat helyreállításának nehézségei 6. Állandósult stresszhelyzet és a stresszkezelés hiányos eszköztára

A fenti célcsoportok és problémák között egy **prioritási sorrend** került meghatározásra, amelynél a legfontosabb szempont a problémák súlyossága mellett az volt, hogy mely célcsoport és probléma az, amelynek kezeléséhez az ehhez kapcsolódó tevékenységet ellátó hivatalos szervek, intézmények vagy civil szervezetek eszköz, humán erőforrás híján vagy egyéb okokból jelenleg a térség lakosainak jelenleg a legkevesebb segítséget tudják nyújtani.

A prioritások a következők voltak:

- generációk közötti együttműködés problémái,
- a pályakezdők hatékony együttműködést akadályozó kommunikációs problémái,
- a pályakezdő fiatalok önismereti problémái,
- GYED-en, GYES-en vagy más gyermekgondozási ellátáson levők, vagy onnan a munkaerőpiacra visszatérni szándékozók időgazdálkodási problémái és a stresszkezelés hiányosságai.

A prioritási sorrend felállítása után az alábbi lehetséges **tréning-témák** körvonalazódtak:

1. **Generációs együttműködési tréning** multigenerációs közegben dolgozók vagy munkát vállalni szándékozók részére,
2. **Az önismeret alapjai** pályakezdők részére,
3. **Eredményes partnerkommunikáció** pályakezdőknek vagy pályakezdés előtt álló fiataloknak,
4. **Időgazdálkodás és stresszkezelés tréning** gyermekét egyedül nevelő és/vagy kisgyermekes szülőknek, nagycsaládosoknak.

## **III. 2. Az egyes tréningek tematikája**

Tréningek a fenti négy témában valósulnak meg, témánként 2-2 csoporttal, csoportonként az adott célcsoportba tartozó 12-18 fő részvételével. A tréning csoportonként – témától függően - 1 vagy 2 napot vesz igénybe, naponta reggel 9 és 16 óra közötti időtartamban. A projektben részt vevő települések földrajzi elhelyezkedésére és a lakosságszámokra való tekintettel a tréningek egyik csoportját Komáromban, a másik csoportot Lábatlanon vagy Süttön kell megszervezni.

A fentiekben meghatározott témákban szervezendő tréningeket az OFA Nonprofit Kft. tartja majd, emiatt e dokumentum célja, hogy javaslatot tegyen a tréningek tematikájának meghatározásához, de a tréningek lebonyolítása során a célok eléréséhez használt konkrét eszközök tekintetében nem kíván kereteket szabni.

### **III. 2. 1. Generációs együttműködési tréning**

#### **1. A tréning célja, várható eredmények**

A tréning abból az alapvetésből indul ki, hogy az egy munkahelyen dolgozók közötti különbség befolyásolja az együttműködést, a közös munka a fiatalabb és az idősebb generáció képviselői számára egyaránt nehézséget jelent. A multigenerációs munkahelyek valamelyikén jelenleg akár öt generáció képviselői dolgozhatnak együtt: a veteránok (az 1925 és 1944 között születettek), a Baby Boomer generáció tagjai (az 1945 és 1964 között születettek), az X generáció tagjai (az 1965 és 1981 között születettek), az Y generációhoz tartozók (az 1982 és 1994 közötti időszak szülöttei), valamint a legfiatalabb, a

munkahelyekre mostanság vagy a következő években bekerülő Z generáció képviselői (az 1995 és 2010 között születettek).

A vonatkozó kutatások<sup>3</sup> arra mutatnak rá, hogy meglepő módon a legnagyobb együttműködési probléma nem a legidősebb, veterán generáció és a legfiatalabb Z-generáció között, hanem az X-generáció idősebb része és az Y-generáció legfiatalabbjai között van.

A feszültség azonban nem feloldhatatlan, vannak olyan módszerek, amelyek alkalmazásával a közös munka hatékonyra tehető úgy, hogy az a résztvevők számára mind kevesebb stresszel járjon. A tréning célja az, hogy a különböző generációkhoz tartozók számára érthetővé és elfogadhatóvá tegye a kollégák motivációit, érzéseit és gondolatait, és megkönnyítse a közöttük zajló kommunikációt.

## **2. A tréning célcsoportja és a célzott probléma**

A tréning mindenkinek ajánlott, aki olyan munkahelyen dolgozik vagy kíván dolgozni, ahol két vagy több generáció képviselőinek kell hatékonyan együttműködni. A tréning során a résztvevők megismerik a különböző generációkhoz tartozók motivációit, a munkával kapcsolatos attitűdjeit, érzéseit. A tréning rámutat arra, hogy a csoporton belül minden generációnak helye van, a csoport tevékenységének célja megfogalmazható olyan módon, hogy az minden generációt motiváljon, valamint hogy a generációs különbségek a munkahelyi munkamegosztásban, az együttműködésben hatékonyságnövelő erőforrásként is működhetnek, ha megfelelően használjuk azokat a cél megvalósítása során.

A tréning során a résztvevők megtapasztalják, hogy a csoporton belüli munkamegosztás, az együttműködés szabályai, a kommunikációs szokások olyan módon is kialakíthatók, hogy azok minden generáció elvárásainak, az általa fontosnak tartott értékeknek megfeleljenek. Ez hozzájárul ahhoz, hogy empátiával és figyelemmel viszonyuljanak egymáshoz, elfogadják egymást és toleranciát mutassanak a generációs különbségekből fakadó szokásaik, motivációik, érzéseik iránt.

## **3. A tréning tematikája**

A képzés 1 napos, 9 és 16 óra közötti elfoglaltsággal.

	<b>A foglalkoztatás menete</b>	<b>Módszerek</b>	<b>Eszközök</b>
1.	Érzelmek, érdekek, kapcsolatok és	Interaktív előadás, beszélgetés, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítőlapon, post-it, filctollak

---

<sup>3</sup> Coaching Team, <http://mipszi.hu/hir/150123-generaciok-kozi-egyuttmukodes> (2019. 03. 11.)

	kommunikáció a csoportban és a munkahelyen		
2.	Viszonyulás az értékrendekhez	Csoportos feladatmegoldás, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítőtábla, fénymásolt papír feladattal, tollak, post-it, filctoll, flip-chart
3.	Nézőpontok – saját megélés	Kiscsoportos gyakorlat, strukturált tapasztalat-megosztás	flip-chart tábla, post-it, filctollak
4.	Tudás, tekintély, presztizs a csoportban és a munkahelyen – Ki miben jó? Milyen feladatok testreszabottak számára?	Csoportos feladatmegoldás, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítőtábla, fénymásolt papír feladattal, tollak, post-it, filctoll, flip-chart
5.	Nézőpont-váltás	Kiscsoportos gyakorlat, strukturált tapasztalat-megosztás	flip-chart tábla, post-it, filctollak
6.	Prioritások meghatározása	Csoportos feladatmegoldás, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítőtábla, fénymásolt papír feladattal, tollak, post-it, filctoll, flip-chart
7.	Együtműködés a gyakorlatban – új együttműködési formák közös megalkotása a különböző generációk erősségeinek figyelembevételével	Csoportos feladatmegoldás, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítőtábla, fénymásolt papír feladattal, tollak, post-it, filctoll, flip-chart

## III. 2. 2. Az önismeret alapjai

### 1. A tréning célja, várható eredmények

A tréning célja résztvevők önismeretének és kommunikációs készségeinek fejlesztése. A tréning azt célozza, hogy a résztvevők a csoporttagok visszajelzése nyomán jobban megismerjék saját személyiségüket, az abban rejlő erőforrásaikat, kommunikációs stílusukat, érzelmi intelligenciájukat. A résztvevők kompetenciája a tréning során fejlődjön az alábbi területeken: önismeret, én-tudatosság, önbizalom, önmotiváció, önszabályozás, érzelmek (düh, félelem, szomorúság) kezelése, tolerancia, empátia, társas készségek (kommunikáció, konfliktuskezelés, együttműködés).

Cél, hogy meg tudják határozni azokat a területeket, amelyekben saját célkitűzésük alapján fejleszteni szükséges önmagukat, és ezeket a tréning ideje alatt a gyakorlatok során erősíthessék. A különböző képességek fejlesztése hozzájárul ahhoz, hogy a részt vevők a személyiségüknek és érdeklődésüknek megfelelő pályát válasszanak, ha szükséges, pályát

módosítsanak, és leendő munkahelyi csoportjuknak felelősséget vállalni tudó, a munkatársakkal együttműködni képes tagjává váljanak.

## 2. A tréning célcsoportja és a célzott probléma

A tréning elsősorban pályakezdő vagy pályájuk elején tartó fiataloknak ajánlott, valamint azoknak a fiataloknak, akik hamarosan pályakezdővé válnak.

A tréning a résztvevőkben erősíti az önreflexió és önnevelés igényét, formálja kapcsolati készségeiket, fejleszti a résztvevők empátiáját, toleranciáját, én-tudatosságát. A résztvevőknek a tréning során lehetősége van arra, hogy a csoportban megélt tapasztalatok, a többi csoporttagtól származó visszajelzések alapján énképüket formálják, összességében személyiségük fejlődjön, életszemléletük pozitívabbá váljon.

## 3. A tréning tematikája

A képzés 2 napos, mindkét napon 9 és 16 óra közötti elfoglaltsággal.

	A foglalkoztatás menete	Módszerek	Eszközök
1.	Egyéni célállítást – mi tesz boldoggá az életben? Az „itt és most” megélése	Interaktív előadás, beszélgetés, csoportos és egyéni gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászón, post-it, filctollak
2.	Az önkonstatálás és önreflexió fejlesztése, énfeltárás. Az egészséges önértékelés. A bizalom és az önbizalom forrásai, fejlesztése. A különbözőség megélése, elfogadása	Beszélgetés, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászón, tollak, post-it, filctoll, flip- chart
3.	Egyéni erőforrás-leltár. Erősségek, fejlődési lehetőségek	Egyéni gyakorlatok, kiscsoportos gyakorlat, strukturált tapasztalat- megosztás	flip-chart tábla, post-it, filctollak
4.	Saját hatásunk másokra. Mivel, hogyan hatunk a környezetünkben levő emberekre?	Egyéni gyakorlatok, kiscsoportos gyakorlat, strukturált tapasztalat- megosztás	laptop, kivetítő, vetítövászón, fénymásolt papír feladattal, tollak, post- it, filctoll, flip-chart
5.	Sikerek és kudarcok. Mi a siker? Miben mérhető a siker és a kudarc?	Beszélgetés, csoportos gyakorlatok	flip-chart tábla, post-it, filctollak
6.	Hogyan kezelem a sikert, hogyan a kudarcot?	Csoportos feladatmegoldás, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászón, fénymásolt papír feladattal, tollak, post- it, filctoll, flip-chart
7.	Elégedettség. Mi tesz elégedetté?	Csoportos feladatmegoldás, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászón, fénymásolt papír feladattal, tollak, post- it, filctoll, flip-chart

8.	Értékrendünk, mint iránytű	Beszélgetés, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászon, tollak, post-it, filctoll, flip-chart
9.	Viselkedésünk és személyiségünk	Csoportos feladatmegoldás, csoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászon, fénymásolt papír feladattal, tollak, post-it, filctoll, flip-chart
10.	Az asszertív kommunikáció eszközei. A nemet mondás képessége	Interaktív előadás, beszélgetés, kiscsoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászon, tollak, post-it, filctoll, flip-chart
11.	A stresszkezelés eszközei. Megküzdési stratégiák	Beszélgetés, kiscsoportos gyakorlatok	tollak, post-it, filctoll, flip-chart
12.	A meggyőző kommunikáció ismérvei – kivel hogyan kommunikáljunk?	Kiscsoportos gyakorlatok	tollak, post-it, filctoll, flip-chart
13.	Hatékony verbális és nonverbális kommunikáció és konfliktuskezelés a családi-, és a munkahelyi kapcsolatokban	Interaktív előadás, beszélgetés, kiscsoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászon, tollak, post-it, filctoll, flip-chart
14.	Mások és Én	Beszélgetés, egyéni, páros és csoportos gyakorlatok	post-it, filctoll

## III. 2. 3. Eredményes partnerkommunikáció

### 1. A tréning célja, várható eredmények

A tréning célja, hogy a résztvevők a munkaerőpiacra való sikeres belépésükhöz és a munkahelyi érvényesüléshez ismereteket szerezzenek arról, milyen módon kommunikálhatnak hatékonyan, hogyan lesz magabiztos a fellépésük, hogyan képviselhetik véleményüket és érdekeiket eredményesen.

A tréning rávilágít arra, hogy a konfliktusok az emberi kapcsolatok szükségszerű velejárói, amelyeket az emberek közötti versengés idéz elő, a konfliktus feloldásának a feltétele pedig az együttműködés. A résztvevők megismerik a konfliktusok konstruktív és destruktív fajtáit és a konfliktuskezelési stratégiákat, azonosítják a konfliktushelyzetekben tanúsított eddigi viselkedésüket. behatóbb ismereteket szereznek a problémamegoldó (győztes-győztes pozíciót létrehozó) konfliktuskezelési stratégiával kapcsolatban.

## 2. A tréning célcsoportja és a célzott probléma

A tréning elsősorban pályakezdő vagy pályájuk elején tartó fiataloknak ajánlott, valamint azoknak a fiataloknak, akik hamarosan pályakezdővé válnak.

A tréning az átadott ismertek és a csoportban megélt tapasztalatok útján erősíti a résztvevőkben a hatékony kommunikációra és – az asszertív kommunikációs eszközrendszer és stílus segítségével érdekeik hatékony képviselése mellett – az együttműködő viselkedésre való törekvést, pozitív hatást gyakorol kapcsolatteremtő készségeikre, alakítja a konfliktusokkal kapcsolatos gondolkodásukat, fejleszti konfliktusmegoldó készségeiket.

Felkészít azokra a nehéz kommunikációs helyzetekre (pl. kérések megfogalmazása és visszautasítása, nemet mondás, kritika megfogalmazása és fogadása, dicséret adása és fogadása, rossz hírek közlése, fogadása), amelyekkel a résztvevők mind a magánéletükben, mind leendő munkahelyükön gyakran találkozhatnak.

## 3. A tréning tematikája

A képzés 2 napos, mindkét napon 9 és 16 óra közötti elfoglaltsággal.

	A foglalkoztatás menete	Módszerek	Eszközök
1.	A konfliktusok természete, konfliktuskezelési stratégiák	Interaktív előadás, beszélgetés, csoportos és egyéni gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítővászon, post-it, filctollak
2.	Saját konfliktuskezelési stílus azonosítása	Teszt, csoportos gyakorlatok	teszt, tollak
3.	Igények, szükségletek, érdekek	Beszélgetés, ismeretátadás. Kiscsoportos gyakorlat.	flip-chart tábla, post-it, filctollak
4.	Kommunikációs stílusok. Asszertív, passzív, manipulatív, agresszív viselkedés.	Interaktív előadás, beszélgetés, csoportos és egyéni gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítővászon, post-it, filctollak
5.	Személyes asszertivitás mértékének megállapítása	Beszélgetés, csoportos gyakorlatok. Teszt	teszt, flip-chart tábla, post-it, filctollak
6.	Pozitív, asszertív nyelvezet tudatosítása vs. negatív nyelvi minták, kommunikációs hibák. Asszertív kommunikációs technikák elsajátítása. Az önkifejezés módjai, „én-üzenetek” megfogalmazása.	Csoportos feladatmegoldás, csoportos és kiscsoportos gyakorlatok	fénymásolt papír feladattal, tollak, post-it, filctoll,
7.	Nehéz kommunikációs helyzetek kezelése asszertív módon. A belső egyensúly megtartása.	Csoportos feladatmegoldás, páros szituációs gyakorlatok	-

## III. 2. 4. Időgazdálkodás és stresszkezelés

### 1. A tréning célja, várható eredmények

A tréning célja, hogy a résztvevők képesek legyenek rangsorolni feladataik között, ezzel együtt hatékonyabban beosztani az azok elvégzésére rendelkezésre álló időt az esetleges határidők betartásával. A tréning rámutat arra, hogy a tervezés képessége és a hatékony időbeosztás egyúttal mind a magánéletben, mind a munkahelyen lényeges személyes hatékonyság-növelő tényező.

A résztvevők hatékony megküzdési stratégiákról szereznek ismereteket és sajátítanak el annak érdekében, hogy az őket érő stressz kezelhetővé váljon. Ezzel csökken a stresszterhelés, kiegyensúlyozottabb életet élhetnek, és többet tudnak tenni egy kellemesebb munkahelyi légkör kialakításának érdekében. A tréning hatására a résztvevő képessé válik saját idejét hatékonyan beosztani, időgazdálkodását megtervezni és feladatait rangsorolni. Felismeri és képes kiküszöbölni azokat a személyes tényezőket, amelyek a jó időgazdálkodást akadályozzák.

### 2. A tréning célcsoportja és a célzott probléma

A tréning elsősorban pályakezdő vagy pályájuk elején tartó fiataloknak ajánlott, és azoknak a fiataloknak, akik hamarosan pályakezdővé válnak.

A résztvevők szembesülnek azzal, hogy az időbeosztás problémái nemcsak személyes hatékonyságukat csökkenti, de folyamatos stressznek is kiteszi őket. A tréning azoknak ajánlott, akik időt akarnak nyerni, szeretnék megtalálni a munka és a magánélet egyensúlyát.

### 3. A tréning tematikája

A képzés 2 napos, mindkét napon 9 és 16 óra közötti elfoglaltsággal.

	A foglalkoztatás menete	Módszerek	Eszközök
1.	Az idővel való személyes kapcsolatunk. Időgazdálkodás elméletben és gyakorlatban. Ad-hoc feladatvégzés vs. tervezés, időgazdálkodás	Interaktív előadás, beszélgetés	laptop, kivetítő, vetítövászon, post-it, filctollak
2.	Prioritások kialakítása értékek alapján. Feladatok strukturálása. Együttműködés	Interaktív előadás, csoportos gyakorlatok	flip-chart tábla, post-it, filctollak



	másokkal.		
3.	Saját személyes hatékonyság mértékének meghatározása	Időgazdálkodási teszt. Beszélgetés. Kiscsoportos gyakorlat.	teszt, tollak
4.	A stressz pozitív és negatív hatásai	Interaktív előadás, beszélgetés, csoportos és egyéni gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászón, post-it, filctollak
5.	Stressz kezelése és a burn-out megelőzése	Beszélgetés, csoportos gyakorlatok.	flip-chart tábla, post-it, filctollak
6.	A stresszkezelés alapjai. Az érzelmek kezelése stresszhelyzetben. Megküzdési stratégiák. Időnyerési technikák.	Interaktív előadás. Csoportos feladatmegoldás, csoportos és kiscsoportos gyakorlatok	laptop, kivetítő, vetítövászón, fénymásolt papír feladattal, papír, tollak, post-it, filctoll,
7.	Stresszkezelési gyakorlatok. Ellazulás, figyelemkoncentráció módszerei. Stresszmentes környezet és munkahely	Csoportos feladatmegoldás, páros szituációs gyakorlatok	-