

**Mentorképzési programok
az ózdi kistérség
szociális szakemberei részére**



**Mentorképzési programok
az ózdi kistérség
szociális szakemberei részére
2007. április 1 - 2008. március 31.**

HEFOP-2.2.1-06/1.-2006-11-0013/4.0

Ózd, 2008

Közreműködő partnerek

Főkezdvezményezett:

Borsodbótai Önkéntes Tűzoltó-, Településszépítő-, Környezetvédő- és Foglalkoztatást elősegítő Egyesület

3658 Borsodbóta, Széchenyi út 42.

Képviselője: Gulyás János

Tel.: 06-48/538-000

Fax: 06-48/538-001

E-mail: K0586@koznet.hu

Kedvezményezett 1:

Kézenfogva Szociális Szolgáltató Központ Családsegítés

3600 Ózd, Szent István út 10.

Képviselője: Egyed Gréta

Tel.: 06-48/471-971

Fax: 06-48/477-960

E-mail: cssegito@t-online.hu

Kedvezményezett 2:

Borsodbótai Cigány Kisebbségi Önkormányzat

3658 Borsodbóta, Széchenyi út 42.

Képviselője: Horváthné Budai Julianna

Tel.: 06-48/538-016

Fax: 06-48/538-001

E-mail: hb.julianna@freemail.hu

Menedzsment tagok:

Gulyás János projektmenedzser

Barta Csilla pénzügyi vezető

Németh Csabáné szakmai vezető

A projekt honlapcíme: www.botte.hu

Szerzők:
**Bujtor István – Damu Richárd – Hága Antónia –
Csepige István – Dr. Hajós Tamásné**

Szerkesztő:
Sike István

Szöveggondozás, korrektúra:
Lénártné Horváth Ilona

Tördelés:
Litoplan Kft. Design Stúdió

*A borítón az ózdi Gyöngy Üzletház látható
(Fotó: Zsolnai Piroška)*

Felelős kiadó:
Sike István Lászlóné

Nyomás:
a Litoplan Kft. nyomdájában – Kazincbarcika
Felelős vezető:
Tóth Zoltán

Tartalomjegyzék

| | |
|--|-----------|
| Képzési tematikák és vázlatok | 6 |
| Munkaerő-piaci ismeretek – Munkaerő-piaci tréning | 7 |
| A képzés általános jellemzői | 8 |
| A tananyag egységei | 9 |
| Munkaerő-piaci, munkajogi ismeretek | 9 |
| Munkaerő-piaci és felnőttképzési szolgáltatás | 10 |
| A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról | 10 |
| Subkultúrák létrejötte | 12 |
| Bevezető | 12 |
| A kultúra–szubkultúra definiálása | 12 |
| Ifjúsági szubkultúrák elméletei, létrejötte | 14 |
| Kommunikációs tréningek | 16 |
| Önismereti és burn-out (kiegész) tréningek | 16 |
| Előítélet-kezelés, antidiszkriminációs tréningek | 17 |
| Konfliktuskezelő tréningek | 18 |
| Számítógépes ismeretek | 19 |
| A tananyag egységei | 19 |
| Operációs rendszer | 19 |
| Szövegszerkesztés | 20 |
| Táblázatkezelés | 21 |
| Hálózat | 21 |
| Befolyásolás és meggyőzés | 23 |
| A kommunikáció forrása | 23 |
| A kommunikáció természete | 23 |
| A közlés befogadóinak sajátosságai | 24 |

Képzési tematikák és vázlatok

Munkaerő-piaci ismeretek – Munkaerő-piaci tréning



Magyarország célba ér



Nyilvántartásba vétel száma: 02-0165-05

A képzés általános jellemzői

A képzés megnevezése: munkaerő-piaci ismeretek – tréning

A képzés célja:

A tréning célja olyan ismeretek és készségek birtokába juttatni a résztvevőket, mellyel eligazodnak a munkaerőpiac területén, és sikeresen tudják érdekeiket képviselni.

A képzés során megszerezhető kompetenciák:

A képzés befejeztével a hallgató képes lesz:

- jogi környezetben eligazodni
- felmérni saját munkaerő-piaci szerepét
- információt szerezni a képzettségnek megfelelő szolgáltatásokról
- eligazodni a szociális igazgatásban és szociális ellátásban
- információnyújtás lehetőségeinek megismerésére, feltárására

A program szerint megszerezhető képesítés:

látogatási bizonyítvány

A képzés módszertani jellemzői:

- gyakorlatorientált elméleti képzési tevékenység az oktató irányításával, gyakori visszacsatolással
- rugalmasság, moduláris rendszer
- csoportos oktatás
- tréningmetodikai elemeket tartalmaz
- figyelembe veszi a felnőtt ember autonóm személyiségét, eddigi élet- és munkatapasztalatát
- az elsajátított ismeretek gyakorlati szintű alkalmazása
- egyéni és csoportos gyakorlatorientált feladatvégzés
- egyéni haladás szerint az oktató irányításával

A tananyag egységei

A modulok ismertetése

Munkaerő-piaci, munkajogi ismeretek

Célja, hogy a hallgató megismerje a munkaerőpiac aktuális jellemzőit, a munkaerőpiac kereslet-kínálat viszonyait, és tisztában legyen a munkaerőpiacon szükséges alapvető jogi ismeretekkel. Megismertetni a hátrányos helyzetű rétegek munkaerőpiaci helyzetének javítását a jogszabályi változások tükrében.

A modul tartalma (modultémák)

- Hátrányos helyzet, hátrányos szemlélet (esélyegyenlőség, munkaerő-piaci hátrányok, előítéletek, diszkrimináció, szegregáció)
- Szemléletváltás az Európai Unióban (holisztikus emberkép, segély helyett munkát, kompetencia alapú megközelítés)
- A foglalkoztatáspolitikai meghatározó aspektusai (a szociális biztonság megteremtése, a foglalkoztathatóság javítása, különös tekintettel a szociális hátrányokkal rendelkező és a megváltozott munkaképességű álláskereső körében)
- Jogszabályismeret és értelmezés
- A foglalkoztatási törvény és alkalmazása
- Szolgáltatások az MPA és a felnőttképzés tükrében

Meghatározó törvények és jogszabályok

- 1991. évi IV. tv. a foglalkoztatásról (a témakörön belül e törvénnyel csak érintőlegesen foglalkozunk, míg a többi jogszabállyal részletesen)
- 1993. évi III. tv. a szociális igazgatásról
- 177/2005. Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról
- 2007. évi LXXXIV. tv. a rehabilitációs járadékról

A foglalkoztatási törvény keretjellelű változásai (szervezet, támogatások)

A szociális törvény

A szociális biztonság fogalma, illetve fogalmak tisztázása

- Rendszeres szociális segély
- Együttműködési kötelezettség
- Beilleszkedést segítő program
- Ellátottak szociális intézményen belüli foglalkoztatása
- Munka-rehabilitáció

A foglalkozási rehabilitáció változásai, alappillérei

- Támogatási rendszer
- Minősítési rendszer

- Szolgáltatási rendszer
- 177/2005. Kormányrendelet a költségvetési támogatásokról
- Bértámogatások
- Költségkompenzációs támogatások
- Rehabilitációs költségtámogatás
- 2007. évi LXXXIV. tv. a rehabilitációs járadékról
- Fogalmak tisztázása
- Jogosultság, együttműködés
- Ellátás

A jövő feladatai, irányai

- Integrált szolgáltatási rendszer létrehozása (a szociális és munkaügyi szolgáltatások összekapcsolása, egyablakos rendszer kialakítása)
- Komplex foglalkozási rehabilitáció (új minősítési rendszer, foglalkoztathatóság)

Munkaerő-piaci és felnőttképzési szolgáltatás

Célja, hogy a hallgatókkal megismertesse a munkaerőpiacon elengedhetetlenül szükséges szolgáltatásokat és felnőttképzési szolgáltatásokat.

A modul tartalma (modultémák)

- A szolgáltatás jogszabályi környezete
- Munkaerő-piaci szolgáltatások
- Felnőttképzési szolgáltatások
- Támogatási környezet
- Kapcsolódás a munkaerő-piaci szervezethez

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról

Célja, hogy a hallgatók megismerkedjenek a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló jogi környezettel és változásokkal.

A modul tartalma (modultémák)

- Általános rendelkezések
 - A törvény célja, hatálya, adatkezelés
- Pénzbeli ellátások
 - Időskorúak járadéka
 - Rendszeres szociális segély
 - Lakásfenntartási támogatás
 - Ápolási díj
 - Átmeneti segély

- Természetben nyújtott ellátások
 - Köztemetés
 - Közgyógyellátás
 - Egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság
 - Adósságkezelés

Szociális szolgáltatások

Az ellátások formái

- Szociális alapszolgáltatások
 - Étkeztetés
 - Házi segítségnyújtás
 - Családsegítés
 - Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás
 - Községi ellátások
 - Támogató szolgáltatás
 - Utcai szociális munka
 - Nappali ellátás
- A személyes gondoskodás keretébe tartozó szakosított ellátás
 - Ápolást, gondozást nyújtó szakosított ellátás
 - Rehabilitációs intézmény
 - Lakóotthon
 - Átmeneti elhelyezést nyújtó intézmény

A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben ellátottak jogai

Ellátottjogi képviselő

- Térítési díj
- Várható SZ: módosítás

Szubkultúrák létrejötte

Bevezető

Országosan elmondható, hogy a rendszerváltás utáni időszak teret engedett olyan szubkultúrák létrejöttének, amelyek kezelése új kihívást jelent az ifjúsági szakemberek számára. Nagyvárosi jelenségnek mondható, hogy fiatalok általában zenei stílusok mentén elkülönülve ún. szubkulturális csoportokba sorolják magukat és kortársaikat. Ezeknek a szubkulturális csoportoknak jól megkülönböztethető stílusjegyeik vannak (öltözködésbeli, zenei, életforma). Az alsó és középosztálybeli fiatalok válnak a szubok tagjává, melynek mozgatója általában az, hogy felsőbb osztályokba szeretnének tartozni, és a magasabb státuszúvá válás esélytelensége miatt szubokba tagozódnak. Ezért megalkotják saját közösségüket, életvitelüket, és ebbe az életformába nem férnek bele a többségi társadalom által kínált megélhetési és életviteli formák.

A kultúra–szubkultúra definiálása

Az intézményesen támogatott, széleskörűen elfogadott kulturális értékeket elutasító, gyakorlatilag velük szemben álló viselkedési formák, szórakozási és életviteli szokások összessége.

Meghatározás. Ez a kifejezés a társadalom bizonyos részeinek kulturális értelemben vett sajátos voltát fejezi ki szabályainak, életvezetésének, értékrendjének, meggyőződéseinek, szokásainak tekintetében.

A szubkultúra szó hallatán könnyen zavarba jöhet a szakember is, ugyanis hazánkban a rendszerváltás óta létező fogalom nehezen definiálható, és az oktatásban is marginális szerepet kap, jellemzően a szubokra.

Először is kezdjük a szóösszetétel értelmezésével. A *subcultura* latin eredetű kifejezés második tagjának jelentése a *cultura* szó, vagyis művelés, amit akkoriban az állattenyésztésre és földművelésre értettek. Ez napjaink szóhasználatában jelentősen átalakult, jelentéstartalommal bővült, és főként a művelődést értjük alatta. A szociológia ma már úgy értelmezi, hogy a kultúra nem más, mint az anyagi javak, normák és értékek összessége, tág teret hagyva annak, hogy mely ember alkotta dolgok, ismeretek jelentik is a kultúrát.

A szóösszetétel előtagjának - *sub* - jelentése: valami alatt lenni, fizikai vagy szimbolikus értelemben. A szubkultúra tehát valamely fő kultúra alatt helyezkedik el, az adott társadalom leginkább értékhozónak tartott kulturális összessége alatt, mai szóhasználatnál élve, a többségi társadalom kultúrája alatti kultúra. Ez már önmagában hordoz egy értékítéletet, marginalizálva a szubkultúrákhoz tartozó embereket. Tehát létezik egy egységesnek tekinthető norma és értékrendszer megtestesítő kultúra, hisz

a szubkultúra megléte feltételezi ezt, másrészt szembe is állítható azzal. Így a fogalom hallatán az embernek pejoratív érzései vannak, olyan a rendszerváltás előtti időkből származó szavak ugranak be, mint a beatzene, galéri, csöves vagy a punk.

A szubkultúrákat a szociológia elemzi, és temérdek hipotézis keletkezett létrejöttük magyarázatára.

A szubkultúra kifejezést S. Cohen vezette be a tudományos vizsgálódásba és vitába. Számottevőek Richard Cloward és Lloyd Ohlin, valamint Walter Miller, Marvin Wolfgang és Franco Ferracuti elméletei a szubkultúráról, amelyek azt elemezték, hogy miért tűnnek fel, miért és hogyan öltenek sajátos alakzatot, és miért őrzik meg folytonosságukat nemzedékről nemzedékre. A szubkultúra jellegzetességei a következőkben foglalhatók össze: a szubkultúrák általában a társadalom egészen belül különféle, gyakran társadalmi körülményekkel - például: a vallás helyzetével, az etnikai, nemzeti és társadalmi szerkezettel, a hivatással, korrallal, szexuális orientációval, városiasodással stb. - állnak összefüggésben. A szubkultúra fogalmát eltérő társadalmi csoportok eltérő társadalmi helyzete formálja. Különféle társadalmi csoportok alkothatnak szubkultúrát: osztályok, értelmiségiek, helyi közösségek, szakmai csoportok és mások. Példának okáért lehetséges megkülönböztetést tenni városi és vidéki szubkultúra, a fiatalságra jellemző kultúrák és nemzetiségek szubkultúrája között. Rendszerint valamennyi szubkultúra tagjai elfogadják a fő, az illető társadalomra nézve domináns - „típusos” - kultúrát, ám létrehozzák saját (vallási, nemzetiségi, foglalkozási, nemzedéki) szubkultúrájuk jellemző komponenseit is. Ezek a jellemző elemek gyakran viselkedési normák, értékek és kulturális kódok. Példaként a szlengre jellemző nyelvi jelenségeket említhetjük, melyek formájukat és tartalmukat tekintve nagy változatosságot mutatnak az adott csoportok természetétől és egymáshoz, valamint a domináns kultúrához való viszonyuktól függően. A foglalkozási és hivatásra jellemző szubkultúrákon kívül azok számos egyéb típusa is a szleng termékeny talaján szorgolnak.

A szubkultúrák a társadalom egészen belül léteznek, nem pedig attól elkülönülten. Ám nagyon fontos különbséget tennünk a többnemzetiségű társadalmakban létező nemzeti kultúrák, valamint a szubkultúrák között, melyek ugyancsak egymás mellett léteznek.

A szubkultúrával szoros összefüggésben áll az alternatív kultúra jelensége, amely rendszerint tagadja a domináns kultúrát vagy annak némely szegmensét (értékeit és normáit). Az alternatív kultúrát különféle társadalmi csoportok (például művészek) teszik magukévá, és olykor innovatív és haladó szerepet játszik a társadalomban.

Főleg amerikai és nyugat-európai szerzőktől származó elméletek a szubkultúrák létrejöttében a *külső tényezők* szerepét hangsúlyozzák. Például Yinger, amerikai szociológus szerint, aki a modern empirikus és elméleti vallásszociológiai kutatások meghatározó alakja, és éveken át az Amerikai Szociológiai Társaság elnökeként dolgozott. Az USA-ba beáramló tömegek az amerikai álom reményében mentek esetleg menekültek valamely rezsím elől. Az „olvasztó téglányek” sosem látott etnikai és vallási sokszínűséggel kellett emiatt szembenéznie a XX. század első felére. Ezekben az időkben tehát a szubkultúrák mint etnikai-vallási csoportok voltak jelen,

ezért ezt a városi jelenséget érdemes volt tanulmányoznia a szociológiának. Tehát egyazon társadalmon belül kapcsolatba kerülő, de formálisan vagy informálisan elzárt, különböző kulturális háttérű csoportok közötti kapcsolat etnikai szubkulturákat hozott létre.

Mára különböző módon csoportosítjuk a szubkulturákhoz tartozókat, úgymint például vallási, zenei, ifjúsági, stb...

Ifjúsági szubkulturák elméletei, létrejötte

A szubkulturák létrejöttére számtalan magyarázatot vagy hipotézist kidolgoztak már. Az egyik magyarázat a külső tényezők szerepét (pl. bevándorlás) hangsúlyozza a társadalmi szubkulturák létrejöttében. Így az ugyanazon a társadalmon belül kapcsolatba kerülő, de formálisan vagy informálisan a nemzeti kultúrába való teljes asszimilálódástól elzárt, különböző kulturális háttérű csoportok közti kapcsolat etnikai szubkulturákat hozott létre (YINGER 1960). Az USA-ban például THERNSTROM (1980) több, mint 125 etnikai szubkulturát különített el, melyek az országba az elmúlt 200 év során bevándorló nemzetiségek sokaságából jöttek létre, MELTON (1988) pedig kb. 1200 vallási szubkulturát talált. Bár ezeknek az etnikai szubkulturáknak a tagjai gyakran osztoznak a nemzeti kultúra számos kulturális elemében és normáiban, ezek az értékek gyakran keverednek, vagy megtörnek sajátos hagyományaik prizmján (GORDON 1964).

A szubkulturák sokszor hasonló társadalmi státusszal rendelkező egyének közötti különféle interakciós vagy érintkezési sémákból alakulnak. A népesség azonos struktúrabeli pozíciójú (életkor, nem, osztály, foglalkozás stb.) szegmensei természetes módon gyakrabban érintkeznek egymással, mint más szegmenshez tartozókkal, saját státuszukból és a más helyzetben levő egyénektől való viszonylagos elszigeteltségükből adódó közös problémáik okán. Idővel normák, értékek és hiedelmek rendszere, tehát szubkultúra jön létre, s az interperszonális kommunikáció, a tömegtájékoztató, illetve egyéb kommunikációs kapcsolódások révén elterjedhet azon egyének társadalmi hálózatában, akik, bár térben egymástól szétszórva találhatók, azonosulnak vele (ARNOLD 1970).

Egy harmadik hipotézis szerint a szubkulturák válaszok olyan, a beilleszkedés, a nélkülözés vagy a státuszbeli frusztráció okozta problémákra, melyek a nagyobb társadalom normatív vagy kulturális ellentmondásai által keletkeztek. Ez a hipotézis, melyet a fiatalkori bűnözés és a deviáns magatartás más formáinak magyarázatára dolgoztak ki, csoportok jóval szélesebb körére vonatkoztathatóvá vált, mely csoportok valamilyen tekintetben periférikusak a társadalomban, és melyek életstílusa szemben áll a szélesebb kultúráéval. Ennek a nézetnek klasszikus és leghatásosabb példája A. K. COHEN „Delinquent Boys” [Bűnelkövető fiúk] c. írása (1955), melyben a szerző a szubkulturák általános elméletét ismerteti, belefoglalva az anómia-elméletet is, melyet R. MERTON (1938) dolgozott ki a szubkulturák kialakulásával és fennmaradásával kapcsolatban. MERTON szerint anómia (tehát normakonfliktus) alakul ki, amikor kulturálisan előírt célok (pl. anyagi javak megszerzése) és az ezek

eléréséhez szükséges intézményesített, legitim eszközök között ellentmondás vagy szakadás van. Ez a helyzet feszültséget teremt a társadalomban bizonyos pozícióban levő olyan egyének céljai és eredményei között, akiknek hozzáférését az elfogadott eszközökhöz súlyosan korlátozzák vagy megtagadják. Következésképpen az előirt eszközökhöz való ragaszkodás meggyengül, vagy el is utasítják azt, és a deviancia különféle formái alakulnak ki. MERTON elméletére alapozva, de pszichológiai dimenzióba helyezve, COHEN a munkásosztálybeli ifjúság bűnöző szubkultúráinak létrejöttét annak a státuszbeli frusztrációnak a függvényeként magyarázza, melyet ezek a fiatalok tapasztalnak a középosztálybeli értékek és célok elérésére való törekedés közben, a siker meggátolt lehetőségei vagy társadalmi elégtelenségük miatt. Erre a problémára a megoldás a bűnöző banda vagy szubkultúra, mely lehetővé teszi a munkásosztálybeli fiataloknak nemcsak azt, hogy visszavágjanak annak a rendszernek, mely stigmatizálja őket, hanem azt is, hogy státuszt szerezzenek jóval könnyebben elérhető ismérvek révén. Bár egyes szerzők tagadják COHEN elképzeléseinek némely aspektusát, a legtöbbben elfogadják azt az alapvető érvelését, hogy a szubkultúrák olyan fennálló strukturális problémákra adott válasz gyanánt jönnek létre, melyekkel elégséges számú, és egymással megfelelő interakcióban levő egyén találkozhat.

A szubkultúrák létrejöttének kifejezetten marxista értelmezését dolgozta ki P. COHEN (1972), aki hangsúlyozza az osztálykonfliktus változó dinamikája és a munkásosztálybeli szubkultúrák kialakulása közti kapcsolatot, illetve az általuk képviselt szimbolikus és ellenálló szerepeket. Pontosabban COHEN a különféle angol ifjúsági szubkultúrák (modok, Teddy Boy-ok, skinheadek) létrejöttét a munkásosztálybeli közösségek életében bekövetkezett anyagi és társadalmi változásokhoz köti, illetve olyan történelmi és gazdasági erőkhöz, melyek rávilágítottak a szélesebb társadalom bizonyos strukturális ellentmondásaira. A munkásosztály kultúrája és az anyakultúra közötti feszültség szimbolikus kifejezőmódja a szubkulturális stílus, vagyis az argó, a ruházat, a zene, továbbá a munkásosztálybeli ifjúság olyan rituáléi, melyek ellentmondanak a társadalmi kohézió és konszenzus mítoszáinak.

Annak ellenére, hogy eltérő elméleti állásponton vannak, és/vagy eltérően helyeznek hangsúlyt a dolgokra, a legtöbb szerző egyetért abban, hogy a szubkultúrák azokban a társadalmakban jöhetnek létre, melyeket olyan tényezőkre alapuló társadalmi differenciálódás jellemez, mint az életkor, a nem, az etnikai hovatartozás, az osztály vagy egyéb strukturális változók; és mindezekhez olyan társadalmi, politikai és/vagy gazdasági értelemben vett marginalitás társulhat, mely elősegíti az interakció és a kollektív identitás különféle változatainak kialakulását.

Kommunikációs tréningek

A hatékony kommunikáció elősegíti az önkifejezést, másokról és mások számára megfelelő módon fejezhetjük ki véleményünket, a konfliktusok pedig pozitív tanulási tapasztalatokká válhatnak. Az önértékelés és a kommunikáció szoros kölcsönhatásban állnak egymással; ezek a kölcsönös elfogadás légkörében - egy tréningen összehangolt csapatban - jobban megtanulhatók, mint ellenséges, versengő légkörben.

Az a képesség, hogy valaki önmagát tudja kifejezni, és másokkal kapcsolatot tud teremteni, továbbá, hogy az ellentmondásokkal is bánni tud, hozzájárul az egészséges öntudat fejlődéséhez.

A kommunikációs tréning fejleszti az észlelési és figyelem-összpontosítási képességet. Megtanulhatóvá válnak a stratégiák a kommunikációt zavaró tényezők kiküszöbölésére, valamint az, hogy egyes kijelentéseket másképpen is lehet értelmezni.

A kommunikációs tréning tudatos felkészülés a munkahelyi és a mindennapi kommunikációs szituációkra, az egyértelmű és teljes információ-cserére, több kommunikációs csatorna használatára a tisztább, hitelesebb és érthetőbb üzenetek érdekében.

A tréningeken érintett témák, fogalmak

- Grice-féle társalgási maximák
- A nonverbális kommunikáció
- Kommunikációs csatornák
- A hiteles kommunikáció
- Gordon-féle közlésszorompók
- Kommunikáció konfliktushelyzetekben
- Az emberi kommunikáció specifikumai
- Kommunikációt zavaró tényezők
- Kommunikáció az észlelés szintjén

Önismereti és burn-out (kiegés) tréningek

A gyakorlatok feltárják és fejlesztik a résztvevők önmagukról, viszonylataikról, tulajdonságaikról, készségeikről alkotott képét, magában a személyiségben fejlesztik ki hatásukat.

Az énkép komplex képződmény, tartalmazza a szubjektív énképet, a tulajdonított énképet, a törekvéseket, célokat, értékeket megszabó éndeált, a fizikai ént...stb. Az önfogadás alapja ezek tudatos megismerése. Az önismereti gyakorlatok az önfogadást és ezáltal mások elfogadását is segítik. Milyen vagyok? Milyennek látnak

mások? Milyen szeretnék lenni? Képes vagyok-e rá, hogy elérjem, ami szeretnék lenni?

A tudatosítás során megtanulják a résztvevők tudatosabban és tartalmasabban szemlélni önmagukat, ezen át másokat is.

A burn-out szindróma a krónikus érzelmi megterhelések, a folyamatos stresszhelyzetek nyomán jön létre. Súlyosabb formájában elvesznek a célok és eszmék, a segítő saját személyére, munkájára és a másokra vonatkozó pozitív attitűdök. Eluralkodik a reménytelenség és az inkompetencia érzése. A segítő életében megjelenik a magányosság érzése, s gyakori a depresszió, az addikció, akár az öngyilkosság is.

A burn-out szindrómát sokkal könnyebb megelőzni, mint orvosolni. A résztvevők megtanulják a kiegészítő tüneteit. Akár önmagukon, akár a környezetükben lévőkön segíthetnek azáltal, hogy idejében észreveszik és orvosolják a problémát.

A tréningeken érintett témák, fogalmak

- A burn-out fogalma, szakaszai
- Hogyan küzdünk meg a stresszhelyzetekkel?
- Ki segíti a segítőt?
- A pozitív és inspiráló munkahelyi légkör
- Önismeret: erősségeink, gyengeségeink
- Egyéni megküzdési stratégiák

Előítélet-kezelés, antidiszkriminációs tréningek

Előítéletek szinte az élet minden területén megjelennek, és munkálkodnak az emberekben. Az előítéletet elszenvedők tehetetlenül állnak, és magyarázkodásukkal csak megerősítik és elmélyítik azt. A szociális területen dolgozó szakemberek hatékonyságát nagyban növelné, ha e képességet birtokolnák, és beépülne eszköztárukba. Így segíthetnék az esélyegyenlőség érvényesítését és a negatív diszkriminációk csökkentését.

A tréningeken érintett témák, fogalmak

- Sémák, sztereotípiák, előítélet, diszkrimináció, szegregáció
- Az előítéletek kialakulása
- Az előítéletek fejlődése
- Negatív tapasztalatok és vétkes állítások
- A kivétel erősíti a szabályt?

Konfliktuskezelő tréningek

A konfliktus olyan, egyének vagy csoportok közötti versengés, ahol mindenki azt szeretné elérni, hogy előnyökhöz jusson a hatalom, a források, érdekek, értékek, szükségletek területén, és legalább az egyik fél szerint kapcsolatukat az határozza meg, hogy céljaik összeegyeztethetetlenek.

A tréningeken a résztvevők megtapasztalhatják a konfliktus használásának jelentőségét, hogy ez a dinamizmus megegyezést, a helyzetben való előrelépést eredményezzen további ellentétek és rivalizálás helyett.

A tréningeken érintett témák, fogalmak

- A konfliktus fogalmának tisztázása
- A konfliktusok okai
- A konfliktusok eskalációjának fázisai
- A vitás helyzetek megoldási módjai
- Az alternatív és hagyományos konfliktuskezelési folyamatok
- Thomas Kilman tesztje

Számítógépes ismeretek

Szakképesítés megnevezése: ECDL Start európai számítógép-használó jogosítvány

Akkreditált program A.L.:1053/7

A képzés során megszerezhető kompetenciák:

Alapfokú ismeretek az alábbi hét modul tekintetében: információ technológia, operációs rendszerek, szövegszerkesztés, táblázatkezelés, adatbázis-kezelés, prezentáció és grafika, hálózati ismeretek

A képzésbe való bekapcsolódás és részvétel feltételei:

- nincs iskolai végzettséghez kötve
- szóbeli alkalmassági vizsga

A tervezett képzési idő:

- képzési idő 1.5 hónap (állami ünnepektől függően)
- max. 20 nap a képesítő vizsgára felkészülésre

A képzés módszerei:

- egy ember egy gép
- az elméleti órák is számítógép előtt folynak az új tananyag begyakorlásával
- naponta házi feladat és annak számonkérése regisztrálással
- kötelező gyakorlatok tanári felügyelettel
- szabad gyakorlás
- naponta számonkérés regisztrálással, hiányos tudás esetén órarenden kívüli kötelező gyakorlás előírása
- a tantárgy oktatása után tantárgyankénti vizsgáztatás (írásbeli, gyakorlati)
- sikertelen tantárgyi vizsga esetén órarenden kívüli kötelező gyakorlás előírása
- korlátlan vizsgaiméltelési lehetőség
- heti egy kijelölt nap a pótvizsgára

A tananyag egységei, azok célja, tartalma, terjedelme:

Operációs rendszer

- Számítógép alapfogalmak
- Számítógép elvi felépítése
- Hardverek
- Szoftverek
- Operációs rendszer
- Adattárolás a háttértárolón
- Billentyűzet használata
- A számítógép bekapcsolása
- Boot folyamat

- Könyvtárszerkezet kezelése
- Fájlok adatainak lekérdezése
- Fájlkezelés
- Mi a fájl tartalma?
- Fájl másolása
- Fájl törlése
- Fájl névváltoztatás
- Standard I/O átirányítás
- Lemezkezelés
- Lemezformázás
- Munkakörnyezet beállítása
- Keresési útvonál
- Környezeti változók
- Vírusok
- Állománytömörítés
- Komplex feladatmegoldás
- Operációs rendszer fogalma
- Windows XP operációs rendszer jellemzői
- Alkalmazások futtatása Windowsban
- Windows XP kezelőfelület felépítése (munkaasztal)
- Egér használata
- Ablakok kezelése (párbeszédablakok)
- Windows Op.rendszer beállítások
- Mappák és parancsikonok létrehozása munkaasztalra
- Lemez formázása
- Állománykezelés (Intéző használata)
- Feladat
- Szövegszerkesztési alapismeretek
- Jegyzetömb
- WordPad
- Betűkészletek
- Szövegformázás
- Objektumok használata (OLE)
- Speciális karakterek kezelése (Karaktertábla)
- Paint rajzolóprogram
- Multimédia
- Rendszereszközök
- Számológép
- Komplex feladatmegoldás gyakorlása
- Elméleti és gyakorlati vizsga

Szövegszerkesztés

- MS WORD felépítése, főbb szolgáltatásai
- Dokumentum fájlkezelés
- Szövegszerkesztés

- Szövegforgalmazás
- Oldalbeállítások
- Szakaszok és hasábok
- Élőfej és élőláb, oldalszámozás
- Nézet üzemmódok
- Dokumentum nyomtatása
- Képek, ábrák beillesztése, formázása
- Táblázatok
- Körlevél
- Borítékok címzése
- Sablonok
- Szövegdoboz
- Stílusokról
- Feladat
- Elméleti és gyakorlati vizsga

Táblázatkezelés

- MS EXCEL felépítése, főbb szolgáltatásai
- Munkafüzet
- Közlekedés és kijelölés a táblázatban
- Sorok, oszlopok mérete
- Munkalap műveletek
- Adattípusok, adatok bevitele
- Javítás, másolás, mozgatás
- Képletek (kifejezések)
- Abszolút, relatív hivatkozások
- Sorozatok
- Függvények
- Táblázatok formázása
- Mentés, megnyitás
- Diagramok
- Diagramok formázása
- Feladat
- Nyomtatás
- Oldalbeállítás
- Adatbázis-kezelésről
- Feladat
- Elméleti és gyakorlati vizsga

Hálózat

- A hálózat célja, előnyei
- A hálózatok fajtái, osztályozása
- A hálózatok fizikai közege
- A hálózatok közötti kapcsolat
- Protokoll

- Hálózati operációs rendszer parancsok
- Internet, alapfogalmak
- Böngésző
- Gyakorló feladat
- Elektronikus levelezés
- Komplex feladat
- Elméleti és gyakorlati vizsga

| | <i>óraszám</i> | | |
|--------------------|----------------|------------------|-----------------|
| | <i>elmélet</i> | <i>gyakorlat</i> | <i>összesen</i> |
| Operációs rendszer | 5 | 5 | 10 |
| Szövegszerkesztés | 5 | 5 | 10 |
| Táblázatkezelés | 5 | 5 | 10 |
| Hálózat | 5 | 5 | 10 |
| Összesen | 20 | 20 | 40 |
| | | | |

A maximális csoportlétszám: 20 fő

A képzésben résztvevő teljesítményét értékelő rendszer leírása:

- Napi rövid (kb. 10-15 perc) számonkérés írásban, az eredmény rögzítése, sikertelenség esetén órarenden kívüli gyakorlás előírása.
- A tantárgy oktatása után tantárgyankénti vizsgáztatás (írásbeli, gyakorlati), sikertelen tantárgyi vizsga esetén órarenden kívüli kötelező gyakorlás előírása.
- Korlátlan vizsgaismétlési lehetőség, heti egy kijelölt nap a pótvizsgára.

A képzésről, illetve a képzés egyes egységeinek (moduljainak) elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei:

- Tantárgyi igazolás, mely tartalmazza a tanult tantárgy megnevezését, óraszámát, elért eredményt (elmélet, gyakorlat), tanító tanár nevét; ezt az igazolást a megfelelő tartalommal minden esetben kiadjuk.
- Állami vizsga bizonyítvány kiadása kizárólag sikeres állami képesítő vizsga esetén.

A képzési program végrehajtásához szükséges személyi és tárgyi feltételek, ezek biztosításának módja:

Személyi feltételek és biztosításának módja: A jogszabályban meghatározott iskolai, szakmai végzettséggel és gyakorlati idővel rendelkező a Graf-Get Kft. főállású vagy megbízásos jogviszonyú oktatói, továbbá adminisztrációs kiszolgáló személyzete.

Tárgyi feltételek és azok biztosításának módja: A jogszabályban meghatározott méretű és berendezésű műhely és tanterem a megfelelő kiszolgáló helyiségekkel, melyet a Graf-Get Kft bérleti szerződéssel biztosít.

Befolyásolás és meggyőzés

A vélemény az, amit tényszerűen igaznak hiszünk. Ha a vélemény nem csupán kognitív (ismeret), hanem nagymértékben értékelő, és egy érzelmi komponens is tartalmaz, azt attitűdnek nevezzük.

A tömegkommunikáció korszakában élünk, így a tömeges meggyőzést célzó közléseknek gyakran vagyunk célpontjai anélkül, hogy tudnánk róla, ezért jó, ha tisztában vagyunk vele.

A közlés hatékonyságát, az üzenet meggyőző erejét fokozni lehet anélkül, hogy torzításokhoz vagy hazugságokhoz kellene folyamodni. A változóknak három alapvetően fontos csoportját kell számításba venni: a kommunikáció forrását, természetét és a közlés befogadóinak sajátosságait.

A kommunikáció forrása:

Véleményünket a szakértelemmel rendelkező és megbízható egyének befolyásolják. A kommunikátor megbízhatósága és hatékonysága fokozódhat, ha olyan álláspontot képvisel, amely minden jel szerint saját érdeke ellen való. A kommunikátor megbízhatósága és hatékonysága növekedhet, ha úgy tűnik, hogy nem akarja véleményünket befolyásolni. Ha valaki tetszik nekünk, és azonosulunk vele, akkor véleménye és viselkedése jobban hat ránk, mintha egyébként ez a hatás a közlés tartalmából következne, legalábbis lényegtelen véleményeket és viselkedéseket illetően. Amennyiben lényegtelen véleménnyről és viselkedésről van szó, ha valaki tetszik nekünk, hagyjuk magunkat befolyásolni még akkor is, ha tudjuk, hogy az illetőnek szándékában áll meggyőzni bennünket, és ebből ő maga is hasznot húz.

A kommunikáció természete:

A közlés előterjesztésének módja, jelentős mértékében meghatározza a hatékonyságát. A közlések sokféleképpen különbözhetnek egymástól.

Mikor meggyőzőbb egy közlés, ha a hallgatóság értelmére próbál hatni vagy az érzelmeket próbálja mozgósítani? Azok, akik elsősorban érzelmi hangvételű agitációban részesülnek, inkább befolyásolhatóak, mint azok, akiket elsősorban logikai úton próbálnak meggyőzni.

Melyik hatásosabb, amikor élményszerű, saját tapasztalataira hivatkozik, vagy egy sor világos és cáfolhatatlan statisztikai bizonyítékokkal támasztja alá mondanivalóját a közlő? Az egyértelmű és létszerű személyes tapasztalatok jobban hatnak ránk, mint akárhány statisztikai adat. Erős a hajlandóságunk arra, hogy egyetlen elszigetelt esetet tipikusnak véljünk.

Mi a hatékonyabb, ha az érvelés egyoldalú, vagy pedig, ha a kommunikáció magába foglalja az ellenkező álláspont cáfolatát is? Ez nagyban függ a hallgatóság

intelligenciájától: a kevésbé intelligensek a sok állásponttól elbizonytalanodnak, míg az intelligensebbeknél az egyoldalú érvelés kevésbé meggyőző.

Ha az érvelésünk több oldalú, akkor az ellentétes álláspontok bemutatásának sorrendje hatással van-e az egyik vagy másik vélemény meggyőző erejére? Az utolsóra jobban emlékezünk, viszont az nem lesz olyan mélyreható, mert az előbbi anyag már a pusztán létével gátlást gyakorol a tanulási folyamatra.

Van-e összefüggés a közlés hatékonysága és a közlés által javasolt álláspontnak a hallgatóság eredeti véleményétől való eltérés között? Megállapíthatjuk: ha a kommunikátor hitelt érdemlő, akkor minél szélesebb az eltérés az általa hangoztatott és a hallgatóság által képviselt álláspont között, annál nagyobb lesz a véleményváltozás.

A közlés befogadóiak sajátosságai:

Nem minden hallgató, néző egyforma. Vannak olyan emberek, akiket nehéz meggyőzni. A közlés egyes befogadóiak intelligenciája és eredeti álláspontja fontos szerepet játszik abban, hogy számára a kétoldalú vagy az egyoldalú érvelés a nagyobb határfokú. A befolyásolhatóság legegységesebb személyiség-változója az önértékelés. A meggyőzés célját szolgáló közlés jobban hat arra, akit az az érzés hat át, hogy nem felel meg, mint arra, aki elégedetten szemléli önmagát. A befogadókhoz kapcsolatos másik jelentős tényező az, hogy a közlést megelőzően milyen lelkiállapotban vannak. Ha az ember jóllakott, jókedvű, pihent, könnyebb befolyásolni. A befolyásolhatóság hatékonysága csökken, ha a hallgatóságot előre figyelmeztetik arra, hogy „befolyásolási kísérletnek” vetik alá őket. Az emberek törekednek arra, hogy megtartsák szabadságérzetüket.

Összefoglalva: a közlés hatékonysága nagyban függ attól, hogy ki mondja, mit mond és kinek mondja? Viszont azt is megállapíthatjuk, hogy azok a közlések, amelyek megkérdőjelezik a meglévő attitűdjeinket, általában kevésbé hatásosak.