

SZEKERES György

## TRÉNING TAPASZTALATOK A NEMZETVÉDELMI EGYETEMEN A HALLGATÓI VÉLEMÉNYEK PSZICHOLÓGIAI SZEMPONTÚ ELEMZÉSE

### TRAINING EXPERIENCES ON UNIVERSITY OF NATIONAL DEFENCE THE ANALYSIS OF THE LISTENER OPINIONS WITH A PSYCHOLOGICAL VIEWPOINT

A szerző a tréning mozgalom hazai és nemzetközi történeti előzményeit, valamint a tréning módszer legjellemzőbb elméleti és gyakorlati alapjait tekinti át. A kutatásban a Nemzetvédelmi Egyetem 489 hallgatója által kitöltött személyes hatékonyságfejlesztő tréningre vonatkozó attitűdöt mérő kérdőív adatait dolgozta fel a 2006-2008. tanévekben. A hallgatók közel 86%-a egyértelműen pozitív, míg alig 2%-a negatív attitűddel viszonyult a tréninghez. A trénernek munkáját a résztvevők 96%-a egyértelműen pozitívnak találta, míg teljes elutasítás nem volt. A hallgatók 96,63%-a eredményesnek, a gyakorlatban használható ismeretet adónak, míg 3,37%-a tartotta részben eredménytelennek ezt az oktatási formát. A résztvevők a válaszaik alapján olyan, a gyakorlatban is használható ismeretekre, jártasságokra tettek szert, melyekkel képesek lesznek a készség szintjére emelni azokat a kompetenciákat, melyek a munka világában kihívásként fognak jelentkezni.

The author reviews both the domestic and international precedents, together with the most inherent theoretical and practical basis of the training movement. The research based on the results of 489 questionnaires that were filled out by students of the University of National Defence during the 2006-2008 academic years. The questionnaires aimed at the attitudes relevant to the self efficiency training. Nearly 86% of the students' approaches to this training were positive, while barely 2% was negative. The trainers' efforts were soundly evaluated positively by 96%, while there wasn't any sign of complete rejection. 96,63% tend to think of the results as useful, practical, while 3,37% believes that this methodical approach is partly inefficient. According to their answers, the partakers acquired such practical knowledge, skills, which will enable them effectively, form and develop those competences that will help in coping with real life challenges.

#### A PSZICHOLÓGIAI CSOPORTMUNKA, A TRÉNING CÉLJA

A pszichológiai csoportmunka, a csoportban rejlő erők kiaknázása által a gyógyító munkában, a személyiség reszocializációjában hitelt érdemlően bizonyította már, hogy a csoport kiváló eszköz lehet a személyiség fejlesztésére. A hatvanas-hetvenes években a nyugat-európai „pszicho-boom” a külső gazdasági, társadalmi feltételek megváltozásának hatására jött létre. Az utóbbi évtizedben a munka- és szervezetpszichológia szakterületen a pszicho-boom második hulláma figyelhető meg a tréningpiacon. A munkavállalók egyre képzetebbek és a két-szintű egyetemi oktatás megvalósulásával ez a tendencia még erősebb lesz. A szervezetnek ahhoz, hogy a folyamatosan változó környezetben megállja a helyét, szüksége van arra, hogy tanítsa, fejlessze a munkaerőt. Ugyanakkor az is elmondható, hogy a szervezetek nem mindig képesek maguk meghatározni a fejlesztés irányait. A beavatkozás irányulhat a régi képességek fejlesztésére, értékek, motivációk megváltozására és új képességek tanítására. A képzés, az oktatás, előmozdítja az egyén elköteleződését, elősegíti az egyén alkalmazkodását a folyamatosan változó szervezeti környezethez, egyszóval az egyén és a szervezet összeillési folyamatát. A munkahelyi tréningek segítenek az embereknek tisztán látni a szerepüket, konstruktívan szembesülni a konfliktusokkal, hatékonyan kezelni a változásokat és segítik őket interperszonális, a vezetőkkel, beosztottakkal, kollégákkal, ügyfelekkel kialakított kapcsolataikban. Az egyén személyiségfejlődése irányába, a munkavégzéséhez szük-

séges képességek, készségek kialakításához alapvetően az önismereten keresztül vezet az út. Ezért bármilyen jellegű, (célú) tréningcsoportról beszélünk, mindegyiknek az alapja az önismeretszerzés.

### A CSOPORTMÓDSZEREK ELMÉLETI HÁTTERE

A tréningműszerek kialakulása tudománytörténeti gyökereinek rendszerezését tekintve az egyes szerzők eltérő szempontokat vesznek figyelembe<sup>1</sup>.

A csoportműszerek, az ilyen típusú gyakorlatok előzménye a múlt század elejére tehető, amikor az orvostudományban is előtérbe került a beteg személyisége és a csoportdinamikát gyógyítás céljából használták ki. Gazdagodtak és finomodtak a klinikai területen alkalmazott csoport-pszichoterápiás elméletek és módszerek. S. FREUD alkalmazta először a *csoportanalízist*, mint pszichoterápiás eszközt és ő vette észre, hogy az egyén viselkedése csoportban nagymértékben megváltozik. A csoportfolyamatokra jellemző jegyeket természetesen a családra, mint kettősvezetésű kiscsoportra vetítette rá. A védekező mechanizmus, a tudattalan folyamatok, a vezető nélküli csoportjellemzők mind olyan történések, jelenségek, amelyekre minden jellegű csoport, illetve tréninghelyzetben figyelni és kezelni kell.

A múlt század elején az amerikai gazdasági- és társadalmi nehézségek hatására indultak el a különböző szociálpszichológia vizsgálatok, ezen belül is a csoportkutatások, amelyek feltárták és segítettek megérteni a csoportban rejlő erőket, hatásukat, szerepüket az ember személyiségének fejlesztésében. TRIPLETT az 1900-as évek elején bizonyított *társas facilitáló* kísérletei azt az összefüggést mutatták ki, hogy a tréning csoport kontextustól, a feladat jellegétől függően befolyásolja a teljesítményünket. A tréning csoport (T-group) módszer és elnevezés, mint a személyiség és a különféle képességek hatékony fejlesztési módja eredetileg Kurt Lewin (1946) nevéhez fűződik<sup>2</sup>. A tréning csoportok elméletét és gyakorlatát számos hatás fejlesztette. Ezek közül a Moreno-féle pszichodramát, a londoni Tavistock Institute pszichoanalitikus szellemi hatását, valamint a humanisztikus pszichológia, az un. *encounter-csoportok*. tapasztalatait emelik ki leggyakrabban<sup>3</sup>. A tréning-módszer a személyes tapasztalat átélésére, a csoportdinamikára és a társadalomtudományok ismeretrendszerére épül. A résztvevők a csoporttörténések személyes átélésén keresztül jutnak el az új ismeretekhez, belátásokhoz, a munkájukhoz nélkülözhetetlen kommunikációs és kapcsolatépítő készségekhez<sup>4</sup>. A csoport reflexiói és visszajelzései elősegítik a résztvevők tudatos szakmai viselkedésváltozását. A tréningek a személyes bevonódás által az attitűd valamennyi szintjén (kognitív-, emocionális- és viselkedéses szinten) változásokat érnek el<sup>5</sup>. A tréning nem hagyományos módon folyó oktatás, ahol a tréner aktív és a csoport tagjai a passzív befogadó szerepét töltik be. A tréning a résztvevői, *probléma-centrikus tanulás* elvére épít, a foglalkozásokon a résztvevők a főszerep, a tréner nem oktató, hanem a folyamatokat katalizáló szerepben dolgozik. A feladata az érdeklődés, a személyes átélés, a bizalom, a nyitottság megfelelő szintjének és egy olyan atmoszférának a megteremtése, melyben a résztvevők készek a személyes megnyílásra, illetve a saját és a társak viselkedésének elemzésére<sup>6</sup>.

A tréningek egyes szakaszai három részből állnak:

- kérdőíves önértékelés;
- sajátélményű gyakorlati rész;
- az előzőhöz szervesen kapcsolódó rendszerező, elméleti rész.

A gyakorlati szakaszban a résztvevők egy társadalmi, kommunikációs, vagy egyéb pszichológiai problémát modelláló csoportos feladatot kapnak. A csoportos megoldások során a résztvevők személyesen bevonódnak a tár-

---

<sup>1</sup> BAGDY Emőke, BUGÁN Antal: A pszichológiai csoportmunka, mint a személyiség fejlődésének, fejlesztésének színtere és eszköze. 1997.

<sup>2</sup> LEWIN K.: Csoportdinamika. 1975.

<sup>3</sup> BACK K.W.: Beyond Words: The Story of Sensitivity Training and the Encounter Movement. 1973.

<sup>4</sup> PFEIFFER J.W., JONES E.: A Handbook of Structured Experiences for Human Relations Training. 1986.

<sup>5</sup> BABINGTON B.S., FARREL B.A.: Training in small groups. 1979.

<sup>6</sup> BARLAI R., TORMA K.: A tréning csoportok alkalmazásának néhány hazai tapasztalata a vezetőképzésben. 1984.

gyalt problematikába. Az egyéni és csoportos megoldási törekvéseket speciális technikákkal (az előzőleg kitöltött tesztek kiértékelésével, video-feedback-vel, csoportos visszajelzésekkel, az elméleti háttér megvilágításával) elemezzük. Az elméleti részben az átélt tapasztalatok és ismeretek tematikus megbeszélése irányított csoportvitan történik. Ebben részben a történet értelmezésére, valamint a korrekciós modellek és a viselkedési alternatívák kidolgozásra kerül sor. A tréning hatására fejlődik a résztvevők önismerete, belső autonómiája, fokozódik magabiztossága. A szociális percepció fejlődésével, valamint a csoportok és dinamikájuk megértésével javul az egyéni szociális hatékonyság. A részképességek területén is fejlődés várható: javul a döntési készség, emelkedik a kreativitási szint, valamint a kommunikáció- és az időgazdálkodás hatékonysága. A módszer a csoport légkörére is kedvező hatással van, az együttes élmények által a csoporttagok kapcsolatai szorosabbá válnak, erősödik a bizalom, az egymás megértésére és elfogadására törekvés szintje<sup>7</sup>. A tréning-módszer gyakorlati értékét és népszerűségét az is bizonyítja, hogy az Egyesült Államokban, a 60–70-es években körülbelül tízmillió ember vett részt valamilyen tréningcsoportban<sup>8</sup>. Hazánkban a 80-as évek elejétől alkalmazzák a tréning módszerét a gyakorlati szakemberek. 1979-ben az ENSZ Iparfejlesztési Intézete, az UNIDO támogatásával tizenhat tréner konzultánst képeztek ki Magyarországon<sup>9</sup>. 1986-ban alakult meg a hazai trénereket integráló Szervezetfejlesztők Magyarországi Társasága, mely nevéhez fűződik a Szervezetfejlesztők Világkongresszusának (IODA) 1997-es megrendezése. 1997-ben jött létre a Tréner Kerekasztal, mely a hazai tréningpiacon vezető szerepet betöltő, üzleti súllyal rendelkező cégek (pl. Concordia, Omegaglen, Easy Learning, Eurocontact, IMS, TMA) kulturált együttműködését hivatott ellátni. Az utóbbi években több külföldi tréner cég (pl. Hay Management, Anderson, Coopers) hozott létre magyarországi divíziót. A tréning-módszer alapkonceptiójára építve, ma már számos speciális tematikájú tréning található a hazai tréning-piacon is. A számtalan alternatívából csak néhány jellemző tréning típust kívánunk felsorolni: kommunikációfejlesztő tréning, konfliktuskezelő tréning, sales training, vezetői tréning, empátiafejlesztő encounter training, csapatépítő tréning, relaxációs tréning, imaginációs tréning, önismeret fejlesztő tréning, outdoor-training, stb.<sup>10</sup>.

Manapság egyre több hazai felsőoktatási intézményben alkalmazzák a tréningcsoportos képzés valamilyen formáját. Éppígy a nagyvállalatok döntő többsége illetve egyre több költségvetési intézmény rendszeresen szervez a munkatársai számára tréninget<sup>11</sup>. A nagyvállalatok 73%-ánál a tréningeket havonta tartják. A cégek maradék 27%-a elegendőnek tartja, ha alkalmazottait negyed-, vagy félévente küldi tréningekre. A vállalatok 84%-a egy-egy tréningre 20–25 főt küld. Azért nem többet, mert a tréningek célja (csapatépítés, kapcsolatok kialakulása, empátiafejlesztés) nagyobb létszámú csoportban nem elég hatékony. Egy 10–12 fős csoport háromnapos tréningje körülbelül kétmillió forintba kerül. A cégek 87%-a a 2–3 napos tréninget preferálja, amely rendszerint a hét utolsó napjára esik. A cégek fennmaradt 13%-ánál végletek jelentkeznek, van olyan cég, ahol egynapos, míg mások 5–7 napos tréninget szerveznek. A legfrissebb adatok szerint a magyarországi cégek kb. nettó 1,549 millió Ft-ot költöttek különféle készségfejlesztő tréningekre. A tizenhét legjelentősebb hazai tréningcégnek cégenként 50 millió Ft-nál magasabb éves nettó árbevétele származott a tréningekből.

A Nemzetvédelmi Egyetemen több típusú tréninget szerveznek és vezetnek le az oktatásba szervesen beépítve. A felsőfokú vezérkari tanfolyam részére Balatonfüreden évente megrendeznek egy kihelyezett vezetői készségfejlesztő tréninget.

A Szociológia-Pszichológia és Pedagógia tanszék pszichológia szakcsoportja által szemeszterenként meghirdetik az alábbi típusú tréningeket: személyes hatékonyság fejlesztő tréning, tárgyalástechnikai tréning, csoport hatékonyság fejlesztő tréning, konfliktuskezelő tréning. Az érdeklődés a tréningek iránt fokozatosan nő, a hallgatók egyre inkább kérik a tantárgyként való meghirdetést az adott szemeszterre.

<sup>7</sup> Ref. 1. – pp. 55–86.

<sup>8</sup> RUDAS J.: Delfi örökösei. Önismereti csoportok: elmélet, módszer, gyakorlatok. 1990.

<sup>9</sup> Ref 6.

<sup>10</sup> STUART R. R.: Csapatépítő játékok trénereknek. 1999.

<sup>11</sup> PETŐFALVI Á.: Magyarországi nagyvállalatok, multinacionális cégek képzési, továbbképzési tréning lehetőségei hazánk kastélyaiban. 2001. pp. 35–55

## VIZSGÁLATI MINTA

A Nemzetvédelmi Egyetemen tanuló 118 elsőéves hallgató vélekedését vizsgáltam meg a főiskolai képzésben 2006–2008-ig terjedő időszakban, szervezett személyes hatékonyság fejlesztő tréninggel kapcsolatosan. Az elemzett tréning csoportok száma nyolc.

## VIZSGÁLATI MÓDSZER

A hallgatók a nap továbbá a tréning végén egy 17–17 kérdésből álló kérdőívet kaptak kitöltésre. A kérdőív 17–14 db hatfokozatú Likert skálát, (ezeket kvantitatív elemzésnek vettem alá), illetve három nyitott kérdést tartalmazott a tréning összességére vonatkozóan, melyekből egy kérdés került tartalomelemzésre. Az alábbi kérdőívre választottak a hallgatók:

## A napi munka értékelése

1.	Érzéseim:	igen gyenge						igen erős
	érelklődés	0	1	2	3	4	5	6
	Öröm	0	1	2	3	4	5	6
	felszabadultság	0	1	2	3	4	5	6
	bizalom	0	1	2	3	4	5	6
	őszinteség	0	1	2	3	4	5	6
	ellenszenv	0	1	2	3	4	5	6
	ingerültség	0	1	2	3	4	5	6
	szorongó érzés	0	1	2	3	4	5	6
	harag, düh	0	1	2	3	4	5	6
	közöny, unalom	0	1	2	3	4	5	6
	kirekesztettség	0	1	2	3	4	5	6
2.	Mennyire felelt meg a tréning céljának a mai foglalkozás?							
	0	1	2	3	4	5	6	
	a tárgytól teljesen idegen						a tárgyhoz kapcsolódik	
3.	Milyennek tartom a tanfolyami csoportot?							
	0	1	2	3	4	5	6	
	nagyon rossz						igen jó	
4.	Hogyan szerepeltem a foglalkozásokon?							
	0	1	2	3	4	5	6	
	teljesen zárkózottan						felszabadult, aktív és nyílt voltam	
5.	Mennyit tanultam ma?							
	0	1	2	3	4	5	6	
	semmit						nagyon sokat	
6.	Milyenek voltak a csoport vezetői?							
	tartalom	1	2	3	4	5	6	
	kivétel	1	2	3	4	5	6	

## A tréning értékelése

	0	1	2	3	4	5	6
	igen gyenge						igen erős
1. Érzéseim:							
érelklődés	0	1	2	3	4	5	6
Öröm	0	1	2	3	4	5	6
felszabadultság	0	1	2	3	4	5	6
bizalom	0	1	2	3	4	5	6
őszinteség	0	1	2	3	4	5	6
ellenszenv	0	1	2	3	4	5	6
szorongó érzés	0	1	2	3	4	5	6
kirekesztettség érzése	0	1	2	3	4	5	6

2. Milyenek tartom a tréning eredményességét?  
 0 1 2 3 4 5 6  
 eredménytelen eredményes
3. Mennyire felel meg a tréning az előzetes várakozásomnak?  
 0 1 2 3 4 5 6  
 Egyáltalán nem teljesen
4. A tréning mely 3 eleme (gyakorlata) volt a leghasznosabb, sorrendben:  
 1.  
 2.  
 3.
5. A tréning mely 3 eleme (gyakorlata) volt a legkevésbé hasznos, sorrendben:  
 1.  
 2.  
 3.
6. Milyen területeken tudom leginkább hasznosítani a tréningen szerzett ismereteimet, fejlesztett készségeimet?  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....
7. Milyenek tartom a tanfolyami csoportot?  
 0 1 2 3 4 5 6  
 nagyon rossz igen jó
8. Hogyan szerepeltem a foglalkozásokon?  
 0 1 2 3 4 5 6  
 teljesen zárkózott felszabadult, aktív és nyílt voltam
9. Milyenek voltak a csoport vezetői?  
 hatástalanok, érdektelenek, unalmasak meggyőzőek, érdekesek, figyelemre méltóak  
 kivétel 1 2 3 4 5 6  
 tartalom 1 2 3 4 5 6

A kérdőíveket a hallgatók minden nap végén kitöltötték az adott napra vonatkoztatva, valamint az utolsó napon a tréning teljes folyamatára is értékelést adtak. Ez alapján csoportonként három kérdőív készült, mely felöleli a tréning napjait, és egy összefoglaló kérdőív a három nap történéseiről. A kutatásban az anonimitás nagyon fontos volt, ezért sajnos nincs lehetőség az egyének fejlődését, attitűdváltozását nyomon követni, hanem csak az attitűdváltozást általában a tréningmódszer tekintetében tudtam megnézni. Vagyis a válaszok csak napok és csoportok alapján vannak elkülönítve, nincsenek személyekhez kötve. Ez biztosította a vizsgálati személyek lehető legnagyobb fokú bizalmát a kérdőívvel kapcsolatban.

## EREDMÉNYEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

### A SZEMÉLYES HATÉKONYSÁGFEJLESZTŐ TRÉNING KVANTITATÍV ADATAI

Az adatok statisztikai feldolgozása az SPSS 14 for Windows szoftverrel történt.

A véleményeket a 0-tól 6-ig terjedő Likert-skálán értékelték a hallgatók, melyet az adatok bevitele után 1-től 7-ig terjedő skálára konvertáltam át.

Az összes feldolgozott értékelőlap eloszlása a napok függvényében az 1. számú táblázatban és az 1. számú ábrán látható.

Az 1. számú táblázatból látható, hogy a tréningen a szakmai protokolltól eltérően sajnos nem mindenki vett részt minden napon, a legnagyobb létszámmal az 1. és a 2. napon reprezentálták magukat a hallgatók.

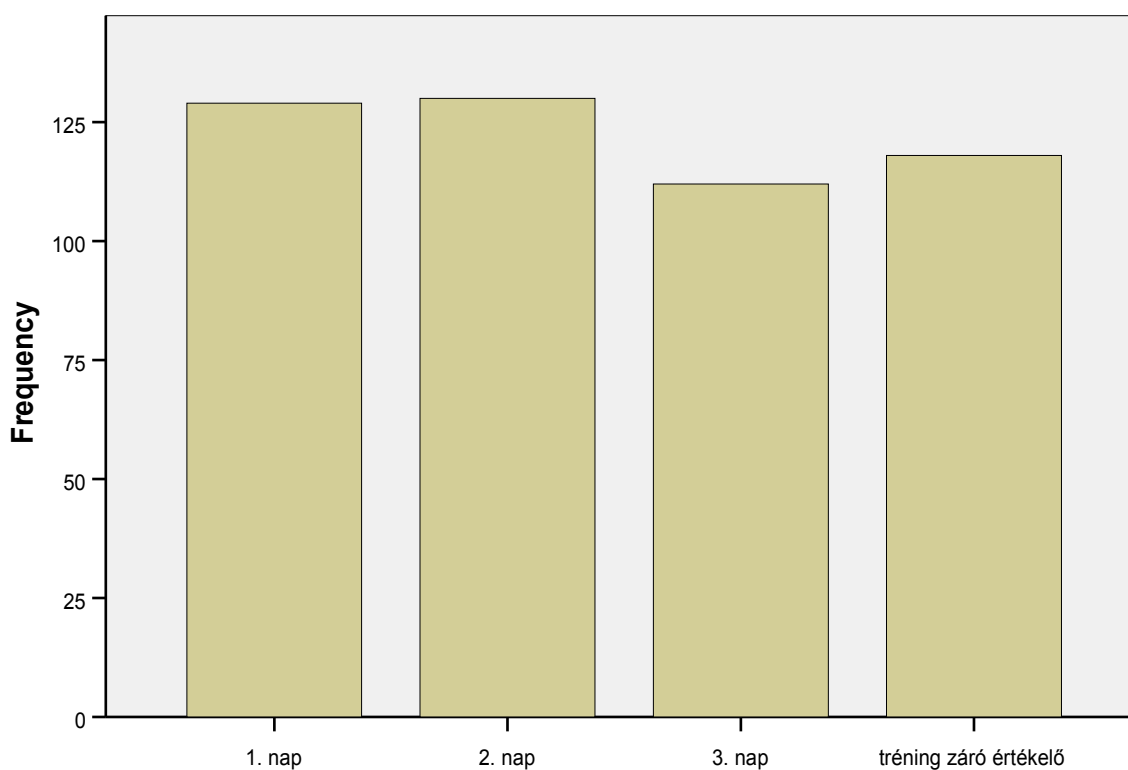
A vizsgálat során az (1–11) kvantitatív változók a személyek érzéseit tükrözik. Arra kerestem a választ, hogyan változnak a vizsgált személyek érzései a tréning folyamán. A 2. számú táblázat csak azokat az adatokat tartalmazza, melyek mindhárom napon és a tréning végén is felvételre kerültek.

## Tréning nap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. nap	129	26,4	26,4	26,4
	2. nap	130	26,6	26,6	53,0
	3. nap	112	22,9	22,9	75,9
	tréning záró értékelő	118	24,1	24,1	100,0
	Total	489	100,0	100,0	

1. számú táblázat

## Tréning nap



1. számú ábra

## A POZITÍV ÉRZÉSEK

A vizsgált első kérdés az *érdeklődés* volt. Arra kerestem a választ, hogy a napok múlásával a hallgatók érdeklődése milyen mértékben változik, és a kezdeti érdeklődés milyen szintű, illetve az érdeklődés fenntartható-e és növelhető-e a tréning folyamán.

A 2. számú táblázatban látható, hogy a hallgatói érdeklődés folyamatosan növekszik a tréning napjainak előrehaladtával, és eleve egy magas szintről indul. A tréning teljes folyamatának értékelésekor a legmagasabb átlagértékeket (6,42) kaptam, és a szórás is itt volt a legkisebb (0,72), vagyis az érdeklődést összességében tekintve a hallgatók egy folyamatos érdeklődésnövekedésről számolnak be, és abban a legnagyobb az egyetértés, hogy a tréning érdekes, számára megfelelő érdeklődésre számot tartó oktatási forma, és ezzel az attitűddel távozik a tréningről.

Report

Tréning nap		Érdeklődés	Öröm	Felszabadultság	Bizalom	Őszinteség	Ellenszenv	Szorongás	Kirekesztettség
1. nap	Mean	5,95	5,05	5,61	5,49	6,20	1,97	1,82	1,26
	N	129	129	129	129	129	129	129	129
	Std. Deviation	,904	1,217	1,239	1,069	,878	1,274	1,114	,721
2. nap	Mean	5,98	5,40	5,75	5,62	6,03	1,98	1,93	1,34
	N	130	130	130	130	130	130	130	130
	Std. Deviation	1,151	1,333	1,143	1,235	1,154	1,352	1,277	,822
3. nap	Mean	6,21	5,82	6,04	5,89	6,18	1,78	1,59	1,38
	N	112	112	112	112	112	112	112	112
	Std. Deviation	,915	1,172	1,048	1,211	1,006	1,088	,982	,852
tréning záró értékelő	Mean	6,42	6,02	6,20	6,05	6,38	1,63	1,66	1,35
	N	118	118	118	118	118	118	118	118
	Std. Deviation	,720	,934	,833	,923	,794	,950	,963	,767
Total	Mean	6,13	5,55	5,89	5,75	6,19	1,85	1,76	1,33
	N	489	489	489	489	489	489	489	489
	Std. Deviation	,957	1,234	1,104	1,136	,976	1,190	1,103	,789

2. számú táblázat

A második kérdés az *öröm* érzésére kérdezett rá. Az eredmények azt mutatják, hogy ez az érzés is folyamatosan növekszik a tréning előrehaladtával, és a tréning egészét tekintve is magas értéket kaptam, ahol a szórás alacsonyabb lett a napoknál kapott értékekkel szemben (0,934). A szórás csökkenése és az átlag értékek növekedése azt sugallja, hogy a hallgatók egyre jobban tudnak koncentrálni az érzéseikre, a tréning során pozitív élményekben van részük, melyeket ki is tudnak fejezni.

A harmadik kérdés a *felszabadultságot* vizsgálta. Ez az érzés a tréning tematikájából fakadóan szintén növekvő tendenciát mutat, melyet a résztvevők meg is fogalmaztak a kérdőíveken adott értékek tekintetében. Ahogy várható volt, a felszabadultság szintén egy növekvő magas értéket mutat.

A negyedik kérdés a *bizalom* érzését hivatott tisztázni a tréning folyamán. Ez egy kitüntetett érzés, hiszen a bizalom a tréning-módszerek egyik meghatározó alapja, a csoport, mint biztonság és védelmet nyújtó közeg egyik mérőszáma lehet az egyén szemében. A bizalom folyamatosan növekvő átlagértéket mutat, bár a szórás a második napon a legmagasabb (1,235) ami azt mutatja, hogy a tréning folyamán a bizalmat könnyű elveszteni, és nem egy állandó szinttel kell számolnunk. A tréning egészét tekintve a bizalom szórása kisebb lett, mint a napokat tekintve, tehát a csoportok megfelelő biztonságot nyújtottak a tagoknak.

Az ötödik érzés, amit vizsgáltam az *őszinteség* volt. A csoportokon belül az őszinte visszacsatolásoknak kiemelt szerepük van az egyén fejlődése szempontjából. A tréning tematikájából adódóan az első nap adja a legjobb lehetőséget az őszinte megnyilvánulásokra, hiszen, ahogy az elején is megjegyeztem, minden tréning egy önismerteti résszel kezdődik, és ebben az őszinte megnyilvánulások jobban kontrasztba kerülnek, mint a tematika más elemei a későbbiekben. Ezért ahogy az eredmények is mutatják az őszinteséget tekintve az első napon kaptam a legmagasabb eredményt, és a szórást nézve is itt a legnagyobb az egyetértés a 3 napot tekintve. A pozitív érzéseket tekintve az őszinteség az, mely a legmagasabb átlagértéket kapta a tréning teljes spektrumára vetítve.

#### A NEGATÍV ÉRZÉSEK

A negatív érzések fontosak a vizsgálat szempontjából, bár valószínű, hogy a vizsgálati személyek nem nyilatkoznak olyan egyértelműen róluk, mint a pozitív érzések tekintetében. A kérdőívek felvétele során, mint említettem, az anonimitással próbáltam a lehető legőszintébb válaszokat kapni a kérdésekre.

A legalapvetőbb negatív érzés az *ellenszenv*, melyre az első kérdés irányult. Mivel a tréningről nincsenek a hallgatóknak (többségének) előzetes tapasztalatai, az ellenszenv valós probléma lehet a tréning módszer alkalmazása során. Ez a tréning kezdeti stádiumában jelentkezhet, vagyis az első nap visszajelzései valószínűleg ezt takarják. A további napokon az ellenszenvre adott értékek inkább a személyiség azon természetéből fakadhatnak, hogy vannak olyan személyiséggel rendelkező emberek, akiknek problémát jelent csoportban jelen lenni, meg-

nyilvánulni, dolgozni, érzéseket megosztani másokkal. Ők azok, akik gyakran adnak olyan jelzéseket, hogy részükre a tréning módszer kényelmetlen, sőt akár „pszichikailag fájdalmas” is lehet.

Az adatokból az tűnik ki, hogy az ellenszenv az idő előrehaladtával jellemzően nem növekszik, sőt a 3. nap végére minimális szinten csökken is. Az adatok szórása alapján az egyetértés az ellenszenv csökkenése tekintetében a 3. napon a legnagyobb (0,95). Ugyanakkor érdekes, hogy ha a három negatív érzést megvizsgáljuk az összes adatra vetítve, akkor az ellenszenv az, ami a leginkább kiemelkedik a másik két negatív érzés tekintetében, vagyis a tréning módszer tekintetében a vizsgálati személyek azt fogalmazták meg, hogy az ellenszenv a legjellemzőbb negatív érzés.

A következő negatív érzés, amit vizsgáltam a *szorongás*. Érdekes módon a magas értékek a 2. napra tehetőek, megelőzve az első napot is, ahol várhatóan nagyobb szorongási szintet vártam. Ugyanakkor a szórás is a 2. napon a legmagasabb, vagyis ebben az adatban a csoport tagjainak egyetértése nagyobb szórást mutat, vagyis a vélemények jobban eltérnek egymástól. A 3. napon a szorongás szintje a legkisebb, hiszen a hallgatók már tudják mi fog történni velük, a tapasztalatok, amit az első két napon szereztek segítik őket az ismeretlen leküzdésében, a szorongási szint csökkenésében. Az egyetértés itt a legnagyobb, vagyis a szórás itt a legkisebb.

A *kirekesztettség* érzése mutató véleményem szerint a nem a csoportból való kirekesztettséget mutatja, hanem a gyakorlatokban való részvétel lehetőségét. A 3 nap alatt folyamatosan növekvő értéket mutat, bár maga az érték a minimum közelében van. Ennek okát abban látom, hogy a tréning logikájából fakadóan a gyakorlatok egymásra épülése és típusai miatt a 3 napra az egyes személyekre fordítható idő csökken, és így a személy nem tud mindig bekapcsolódni az eseményekbe, nem unatkozik, hiszen követi a történéseket, de nem érzi azt, hogy ez már csak róla szólna. Ez a feltárt eredmény természetesen a későbbekben lehetőséget biztosít számunkra, hogy a tematikát folyamatosan javítja, a résztvevőket minél inkább bevonjuk a történésekbe, hogy 3 nap alatt ez az érzés lehetőleg a minimumon legyen, és ne változzon negatív irányba.

#### Report

Tréning nap		Ingerültség	Harag, düh	Közöny, unalom
1. nap	Mean	1,70	1,30	1,81
	N	129	129	129
	Std. Deviation	1,094	,746	,893
2. nap	Mean	1,94	1,58	2,07
	N	130	130	130
	Std. Deviation	1,385	1,180	1,289
3. nap	Mean	1,85	1,51	1,57
	N	112	112	112
	Std. Deviation	1,239	,880	,975
Total	Mean	1,83	1,46	1,83
	N	371	371	371
	Std. Deviation	1,247	,962	1,087

3. számú táblázat

Az *ingerültség-mutató* (3. számú táblázat) a tréning során megjelenő emocionális érzések, megjelenését mutatja. Az emocionális bevonódás nagyon fontos a tréning során, de a negatív érzések távolíthatják a személyeket a tréningtől, a tapasztalatok szerzésétől. A tematikából adódóan a második napon van a konfliktusok kezelése, feltárása, megoldási módzatainak a tanulási periódusa, melyből az következik, hogy a tréning 3 napja során a 2. napon várható a legmagasabb érték ezen mutató tekintetében. A statisztikai elemzés ezt igazolta, hiszen itt kaptam a legmagasabb értéket (1,94) a vizsgált változó tekintetében, de a magas értékben az egyetértés a szórásban (1,385) nem mutatható ki. Vagyis egyes résztvevőket a gyakorlat ezen napja frusztrált, és ők hangot is adtak ennek a kitöltés során. Az ingerültséget hívhatjuk bosszúságnak is, leginkább pszichésen mutatkozik a személynél.



A *harag* és *düh-mutató* az ingerültségnek egy erősebb, intenzívebb mutatója, mely már jelentkezhet a viselkedésben. Az értékek alapján látható (3. számú táblázat), hogy a résztvevőknél ez alacsonyabb volt, mint a pszichésen mutató ingerültség, de ez is a 2. napon érte el a legmagasabb értéket (1,58). Természetesen maga a mutató átlagértéke igen alacsony értéket mutat (1,46), hiszen a tréning folyamán a gyakorlatokban folyamatosan kontroll alatt tartottuk az emocionális érzéseket, nem engedve, hogy az indulatok elszabaduljanak. Az ingerültség mutatójánál kapott kisebb átlagértékek arra utalnak, hogy a résztvevők a feszültségeiket magukba fojtották, ezeket nem mutatták ki.

A *közöny* és az *unalom* tekintetében kapott eredmények elemzése során megállapítható, hogy a 2 napon volt a legmagasabb érték (2,07) és a szórás tekintetében itt kaptam szintén a legmagasabb értéket (1,289). Vagyis a résztvevők nem értenek egyet abban, hogy ez volt a „legunalmasabb” nap, de sokan érezhették és gondolták úgy, hogy ezen a napon nem tudtak úgy bevonódni a munkába, mint a másik két tréning-napon.

#### A TRÉNING KOGNITÍV MEGKÖZELÍTÉSE A RÉSZTVEVŐK ÉRTÉKELÉSÉBEN

A tréning értékelése során olyan kérdésekre is kerestem a választ, melyek inkább a racionális megközelítést helyezik előtérbe, és a tanulás, a befektetett energiák hasznosságát hivatottak visszajelezni. (4. számú táblázat) A kérdések a 3 nap alatti tanulási folyamatra adnak választ. A *cél tekintetében* az előzetes elvárásokat hasonlítja össze a tapasztalatokkal, amelyeket naponta átéltek a résztvevők. Ennek folyamatosan növekvő és alapvetően magas (6 feletti) átlagértéke azt jelzi, hogy az elvárások tekintetében a tréning célja a 3 nap alatt egyre jobban közelítette a személy által megfogalmazott célokat. A szórás alacsony értéke és csökkenő tendenciája arra utal, hogy a résztvevők egyre jobban képesek összhangot teremteni a saját elvárásuk és a célok teljesülése között, egyre jobban tudják illeszteni a két momentumot egymáshoz az idő előrehaladtával.

A konkrét *tanulásra* való rákérdezés esetén az átlagok alacsonyabb átlagértékeket mutatnak (6 körül), de ez természetesen betudható annak, hogy a tréning során tapasztalati és látens tanulás is folyik, amely nem mindig nyilvánvaló a résztvevő számára azonnal, ugyanakkor érzi, hogy valamilyen változási folyamat elindult a viselkedésében. (4. számú táblázat).

#### Report

Tréning nap		A tréning a céljának való megfelele-e?	Mennyit tanultam
1. nap	Mean	6,38	5,46
	N	129	129
	Std. Deviation	,877	1,352
2. nap	Mean	6,49	6,05
	N	130	130
	Std. Deviation	,865	1,070
3. nap	Mean	6,54	6,08
	N	112	112
	Std. Deviation	,734	1,050
Total	Mean	6,47	5,85
	N	371	371
	Std. Deviation	,832	1,202

4. számú táblázat

Report

Tréning nap		A tréning eredményessége	Mennyire felelt meg a tréning az előzetes várakozásomnak
tréning záró értékelő	Mean	6,35	6,05
	N	118	118
	Std. Deviation	,900	1,204
Total	Mean	6,35	6,05
	N	118	118
	Std. Deviation	,900	1,204

5. számú táblázat

A tréningértékelő kérdőívben az utolsó napon kérdeztük a résztvevő véleményét a *tréning eredményességéről*. A statisztikai elemzés az 5. számú ábrán látható, melyben szembetűnik, hogy az átlagérték igen magas (6,35) amely a 6. számú táblázatban láthatóan a több mint 80%-os 6 és 7 válaszcímkekből tevődik össze. Ez összhangban van a megvizsgált nyitott végű kérdésre adott válaszokkal, melyben a résztvevők 96,63%-a egyértelműen megtudott nevezni olyan területeket, ahol a szerzett ismereteket alkalmazni tudja. A tréning a résztvevők *előzetes várakozásának* magas szinten felelt meg, vagyis amit gondoltak, elvártak a tréning teljesíteni tudta. (7. számú táblázat) Ugyanakkor az is látható, hogy míg az eredményesség tekintetében nagy az egyezés a válaszolók között, és 3-asnál rosszabban senki nem értékelte, addig az előzetes várakozások tekintetében a szórás nagyobb (1,204), és megjelentek az 1-es 2-es értékek is (7. számú táblázat). Ez azt jelenti, hogy bár igaz, hogy a tréning nem felelt meg a személyek előzetes elvárásának maximálisan, az eredményességét ennek ellenére kevesebben vitatják.

A tréning eredményessége

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	,2	,8	,8
4	5	1,0	4,2	5,1
5	13	2,7	11,0	16,1
6	32	6,5	27,1	43,2
7	67	13,7	56,8	100,0
Total	118	24,1	100,0	
Missing System	371	75,9		
Total	489	100,0		

6. számú táblázat

Mennyire felelt meg a tréning az előzetes várakozásomnak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,2	,8	,8
2	2	,4	1,7	2,5
3	3	,6	2,5	5,1
4	5	1,0	4,2	9,3
5	14	2,9	11,9	21,2
6	41	8,4	34,7	55,9
7	52	10,6	44,1	100,0
Total	118	24,1	100,0	
Missing System	371	75,9		
Total	489	100,0		

7. számú táblázat

A résztvevőket megkérdeztem, *milyennek tartják a tanfolyami csoportot*, ahol három napig együtt dolgoztak. A 8. számú táblázatban látható, hogy a résztvevők minden nap és összesítve is magasra értékelték a tréningcsoportjukat, és a csoportfejlődési folyamatok is tetten érhetőek az eredményekben, vagyis egyre növekvő „elégedettség” mutatkozik a csoportok irányában, de a második napon a szórás megnövekszik (1,135) vagyis az elégedettség ugyan nő, de az ebben való egyetértést némelyest visszaesik a 2. napon.

### Report

Milyen a tréning csoport?

Tréning nap	Mean	N	Std. Deviation
1. nap	6,05	129	1,014
2. nap	6,08	130	1,135
3. nap	6,36	112	,909
tréning záró értékelő	6,31	118	,768
Total	6,19	489	,979

8. számú táblázat

A csoportok „vezetőiről”, vagyis a tréner munkájáról is tettem fel kérdést, melynek vizsgálati eredménye a 9. számú táblázatban látható. Az eredményeket elemezve azt lehet látni, hogy a kivétel tekintetében a trénerek valamelyest jobban szerepeltek (6,74) a tréningátlagot tekintve, valamint a csoport részéről nagy egyetértés volt az eredmény tekintetében, hiszen a szórás nagyon minimális (0,479).

### Report

Tréning nap		Milyenek voltak a csoport vezetői tartalom tekintetében	Milyenek voltak a csoport vezetői kivétel tekintetében
1. nap	Mean	6,33	6,30
	N	129	129
	Std. Deviation	,831	,767
2. nap	Mean	6,52	6,52
	N	130	130
	Std. Deviation	,749	,685
3. nap	Mean	6,67	6,68
	N	112	112
	Std. Deviation	,560	,524
tréning záró értékelő	Mean	6,65	6,74
	N	118	118
	Std. Deviation	,545	,479
Total	Mean	6,54	6,55
	N	489	489
	Std. Deviation	,701	,651

9. számú táblázat

#### A TRÉNING GYAKORLATI HASZNÁRA VONATKOZÓ KÉRDÉS ELEMZÉSE

A tréning értékelése során a résztvevőktől 3 nyitott végű kérdésre kértünk választ. Ebből egy kérdést elemzek jelen munkámban. A kérdésben azt kértük, hogy szabadon nevezzen meg olyan területeket, ahol a tréningen szerzett tapasztalatokat, ismereteit, készségeit hasznosítani tudja. A válaszokat csoportokba rendeztem, és a gyakoriságukat vizsgálva vontam le a következtetéseket. Azokat a fogalmakat, melyek egy tartalmi körbe tartoztak, összeszevontam (pl. kommunikáció, retorika, prezentáció stb.)

Az elemzés során tizenegy kategóriát állítottam fel, melyeket a 10. számú táblázatban soroltam fel. Az előfordulások gyakorisága jól tükrözi, hogy a személyes hatékonyságfejlesztő tréning milyen területeken adott a gyakorlatban használható tapasztalatokat a résztvevőknek. A „sem mire” kategória tartalmazza azokat a kérdőíveket is, melyekre nem érkezett válasz. Ennek értéke 3,37%, ami azt mutatja, hogy az ilyen típusú tanulás a résztvevők 96%-nál képes valamilyen fejlődést generálni, hogy a résztvevők megtalálták a tréning gyakorlati hasznát. A munkaerő piac igényli a gyakorlati megközelítéseket, a változó környezethez való magas szintű folyamatos alkalmazkodást. A táblázat alapján azokat a területeket csoportosítva, melyek a munka világában jelentkeznek (kommunikáció, munka, konfliktuskezelés, vezetés, együttműködés) összességében 64,53% tesznek ki. Tehát a tréning olyan kompetenciákat is fejleszt, melyek a munka világában fontosak és szükségesek, és azt a résztvevők meg is fogalmazták.

Terület	Említések száma	Említések gyakorisága %
Magánélet	45	18,98%
Kommunikáció	40	16,87%
Munka	30	12,65%
Konfliktuskezelés	30	12,65%
Vezetés	27	11,39%
Együttműködés	26	10,97%
Önismeret	20	8,43%
Egyetemi élet	8	3,37%
Sem mire	8	3,37%
Párkapcsolat	2	0,84%
Politika	1	0,42%
<b>Összesen</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>

10. számú táblázat

*Kulcsszavak: tréning, egyetem, statisztika, pszichológia, kompetencia, attitűd*

*Keywords: training, university, statics, psychology, competency, attitude*

#### FELHASZNÁLT IRODALOM

- BABINGTON, B.S., FARREL, B. A.: *Training in small groups*. Pergamon Press. 1979.
- BACK, K.W.: *Beyond Words: The Story of Sensitivity Training and the Encounter Movement*. Penguin Books, 1973.
- BAGDY Emőke, BUGÁN Antal: *A pszichológiai csoportmunka, mint a személyiség fejlődésének, fejlesztésének színtere és eszköze*. -In: A pedagógus személyisége (szerk.) Bagdy Emőke. -Debrecen: KLTE., 1997.
- BARLAI R., TORMA K.: *A tréning csoportok alkalmazásának néhány hazai tapasztalata a vezetőképzésben*. Kézirat, 1984.
- LEWIN, K.: *Csoportdinamika*. -Bp.: KJK., 1975.
- PETŐFALVI Á.: *Magyarországi nagyvállalatok, multinacionális cégek képzési, továbbképzési tréning lehetőségei hazánk kastélyaiiban*. -In: Szakmai füzetek 9. (szerk.:Majoros P.) -Bp.: Budapesti Gazdasági Főiskola, Külkereskedelmi Főiskolai Kar, 2001.
- PFEIFFER, J.W., JONES. E.: *A Handbook of Structured Experiences for Human Relations Training*. McGraw Hill Co., 1986.
- RUDAS J.: *Delfi örökösai. Önismereti csoportok: elmélet, módszer, gyakorlatok*. -Bp.: Gondolat, 1990.
- STUART R. R.: *Csapatépítő játékok trénereknek*. -Bp.: Műszaki Könyvkiadó, 1999.