

D. Babos Zsuzsánna - Gulyás Barnabás - Hegyi-Halmos Nóra: A közösségszervezés szakon végzett hallgatók szakmai identitásképe



Szakmai identitás

A társadalomban, munkaerőpiacon különböző pozíciókat, státuszokat töltünk be, és el kell lássuk azokat a feladatokat, amelyek az adott szerephez kapcsolódnak. Napjainkban a munkaerőpiacon jelenlévő pozíciók (foglalkozások) sok esetben az egyéntől változatosabb szerepkomplexumot kívánnak, a szerepek tisztázása nehezebb, hiszen ezek a foglalkozások nem tartalmazzak merev pozíció leírásokat, azok inkább lazán körülhatároltak és igen változékonyak (Goffman, 1978). Ilyen pálya a közösségszervezőé is, melynek szerteágazó területein akár különböző attitűdökkel, erősségekkel lehet sikeresen működni. Az ilyen összetett szerepkomplexummal rendelkező pályák identitás alakítása épp ezért nehéz, pedig az erős szakmai identitás minden hivatás esetében a siker fontos feltétele (Hegyi-Halmos, 2024).

Az identitás, illetve a szakmai identitás fogalmára számtalan definíció és értelmezés született. A szakmai identitás az egyén énképének az a része, amely hivatásához kapcsolódik (Tajfel, 1981). Slay és Smith (2011) meghatározása szerint a szakmai identitás egyfajta professzionális önkép, vagyis az a saját magunkról alkotott képünk, amelynek segítségével szakmai életünkben meghatározzuk önmagunkat.

Szakmai énképünknek fontos meghatározói a társas tényezők, hiszen azzal, hogy az egyén egy szakmát választ egy szakmai közösség tagjává is válik, vagyis a szakmai identitást meghatározza egyfajta csoporthoz tartozás is. A szakmai identitás szociálpszichológiai megközelítése a szociális identitás elméletéből indul ki (Koltói és Kiss, 2020). Tajfel és Turner (1979) a szociális vagy társas identitás elméletben úgy fogalmaz, hogy egy személy önmagáról alkotott pozitív képe azokkal a pozitívan értékelt csoportokkal történő azonosulásból fakad, amelyeknek az egyén tagja (Kende, 2021). A társas identitáselmélet azzal foglalkozik, hogy a szociális identitások (ilyen lehet pl. a

nemzetiséghez, etnikai csoporthoz, nemekhez, foglalkozáshoz, szakmához való tartozás) hogyan befolyásolják az egyén attitűdjeit és viselkedését akár az adott csoporton belül, illetve más csoportokhoz viszonyulva. A társas identitásnak akkor van nagy befolyásoló ereje, ha az egyén számára különösen fontos az adott csoporthoz való tartozás, ha erős érzelmi kötődést érez a csoporttal kapcsolatban. A szociális identitás alakulásához kapcsolódó folyamatot a csoporton belüli normáknak való megfelelésre való törekvés (asszimiláció), illetve a csoportközi elfogultság (a csoport, illetve a csoporton belüliek pozitívabb értékelése a csoporton kívüliekkel szemben) jellemzi. A társas identitással kapcsolatos elméletek tehát az egyének csoporthoz tartozáshoz viszonyított önkategorizálására vonatkoznak, míg a személyes identitás arra a módra utal, ahogy az egyén saját magát meghatározza. Az előbbi egy fajta „mi” fogalomra, míg az utóbbi „én” fogalomra utal. A két elképzelés integrációjaként Turner és munkatársai (1985) megalkották az önkategorizációs elméletet, mely szerint az ember önkoncepciói (énképe) mind a személyes identitást, mind a társas identitást magukban foglalják. Kontextustól függően az egyén számára hol a személyes, hol a társas identitás lehet hangsúlyosabb (Leaper, 2011).

Szakmai identitásunkat értékeink, elvárásaink és meggyőződéseink alkotják, Caza és Creary (2016) véleménye szerint tulajdonképpen alapvetően határozza meg attitűdjeinket, érzelmeinket, valamint azt, hogyan viselkedünk a munkánk során. A szakmai identitással párhuzamosan alakul, fejlődik a szakmai énkép is (Váriné, 1981). Az egyén szakmai identitása keretként szolgálhat az egyén önkoncepciója, énképe számára, vagyis a szakmai identitás kialakításán keresztül az egyén képes célt és értelmet adni pályafutásának, megfogalmazni azt, hogyan lehet hasznos tagja a társadalomnak (Caza és Creary, 2016).

Tágabb értelmezésben a szakmai identitás modern értelmezései három szempontból közelítenek a témához. Egyrészt önmagunk értelmezése, mint szakember, másrészt a szakmai készségeink és attitűdjeink integrációja, harmadrészt a szakmai közösséghez való tartozás kontextusa. A szakmai identitás egyrészt az énről, mint szakemberről és a hozzá kapcsolódó szakmai kompetenciákról alkotott kép. Az egyén személyes tulajdonságai és a szakmai képzés során megszerzett kompetenciák integrálásával alakítja ki új szakmai identitását, amit aztán a szakmai közösségben kapott visszajelzések alapján tovább alakíthat. A szakmai identitás kialakulásának folyamata tehát egyszerre intraperszonális és interperszonális. Az intraperszonális folyamat során az egyén elméleti és tapasztalati tanulás révén, oktatók és más szakemberek támogatásával fejleszti a szakmai ismereteit, kompetenciáit, majd gyakorlata során a szakterületen dolgozó szakemberektől kap visszajelzést a formális oktatássorán elsajátított szakmai készségeiről. A szakmai identitás akkor szilárdul meg, amikor az egyén képes a tapasztalat és az elmélet integrálásával a személyes és szakmai identitás integrációjára, illetve az önértékelésre. Az interperszonális aspektus a szakmai közösség szerepét emeli ki. A szakmai identitás kialakulásához elengedhetetlen a szakmai közösségben való szocializálódás. Az elvárások, normák, attitűdök, értékek, gondolkodásmód elsajátítása ezen közösségeken keresztül, a szakmai kultúrában való elmélyülés segítségével valósulhat meg (Gibson, Dollarhide és Moss, 2010). A szakmai felkészítés során így elengedhetetlen az elméleti és gyakorlati képzés egysége, valamint az identitás alakítása szempontjából meghatározó a szakmai gyakorlatok valós szakmai környezetben való eltöltése (Hegyi-Halmos, 2024).

A kutatás fő kérdései

Konceptuális keretünk a kutatásunkban a szakmai identitásra, a képzés és ahhoz kapcsolódó gyakorlat mentén létrejövő szakmai tanulásra és fejlődésre koncentrált. Az egyetem szakmai identitás alakulásában betöltött szerepét kihívás kutatni, hiszen annak fejlődése nemcsak az egyetemnek köszönhetően (Trede, 2012) megy végbe, hanem az egyéni döntések, szakmai közösségbe való bekapcsolódás, illetve a szakmával való azonosulás is alakítják (Dent, 2017).

Kutatásunk során az alábbi kutatási kérdésekre kerestük a választ:

- Hogyan értelmezhető a közösségszervezés szakos hallgatók szakmai identitásának megalapozása az egyetemi képzés során?
- Milyen tényezők befolyásolták a közösségszervezés szakos hallgatók szakmai önképét?

A kutatás módszertana

Az adatfelvétel céljából fókuszcsoportos interjút végeztünk, mely módszer előnye, hogy előre meghatározott interjúvázlat alapján, de mégis rugalmasan alakítható a beszélgetés. Az irányítottan, de mégis szabadon folyó csoportbeszélgetés alkalmával olyan véleményeket, attitűdöket ismerhetünk meg, amelyek a résztvevők közös gondolkodásának, adott esetben véleménykülönbségeinek ütköztetése során kerülhetnek felszínre, és egyéni interjú esetében rejtve maradnának. Az interjúk során megfelelő moderálás mellett a résztvevők jobban megnyílhatnak, történeteik összefonódnak, melynek eredményeként egy összetett kép rajzolódik ki, amely elengedhetetlen a kutatási kérdések több szempontú megközelítéséhez (Várad, 2007).

2024. júliusában három fókuszcsoportos interjút szerveztünk. Két alkalommal online, míg egy esetben személyes jelenléttel zajlott az interjú. Az interjúkról mobileszközzel készítettünk audiofájlokat, amelyeknek leiratát manuálisan készítettük el hallgatói közreműködés mellett [\[1\]](#). Az adatokat diszkurzív elemzéssel vizsgáltuk. Glózer Rita (2007) elméleti összegzésében, hűen adja vissza Foucault (Foucault, (1998[1971]) gondolatmenetét a diskurzusok társadalomtudományi elemzéséről. Ennek alapján megvizsgáltuk a diskurzus tárgyainak terét, vagyis a felmerülő témák szórását (miről szól a diskurzus); a megállapítások spektrumát (az állítások milyen rendszere révén szól valamiről); a fogalmak szórásából kirajzolódó elméleti hálót (az állítások milyen jelentésrendszereket alkotnak), és a nyelvi-megnyilatkozási stratégiák változatosságát (az operatív lehetőségeket).

Az interjúban tizenöt végzett közösségszervezés szakos hallgató vett részt, akik diplomás közösségszervezőként vannak jelen a magyar munkaerőpiacon. Képzési munkarendjüket tekintve a nappali és a levelező tagozaton végzettek egyaránt részt vettek a felmérésben. A résztvevők között megtalálható olyan személy, aki a szakmájában helyezkedett el és olyan is, akiről pont a szakmai tevékenység dinamikus változó jellege, meghatározottsága miatt nem egyértelműen eldönthető, hogy a szakmához kapcsolódó területen dolgozik-e. Kutatásunkat az ELTE PPK Kutatásetikai Bizottságának 2022/712. számú engedélyével végeztük.

Fókuszcsoportos vizsgálat résztvevői

A fókuszcsoportos interjú résztvevőinek (az ELTE PPK-n 2020-2023 között végzett közösségszervezés szakos hallgatók) jellemzését az 1. táblázatban foglaltuk össze.

1. táblázat: A fókuszcsoportos interjúk résztvevői
(Forrás: saját szerkesztés)

Fókuszcsoportos interjúban való részvétele (1-3.)	Kód	Szakiránya (Humánfejlesztés Kulturális közösségsszervezés Ifjúságszervezés)	Munkarendje (Nappali vagy Levelező)	Végzés éve	Foglalkozás
• online	V1	Kulturális közösségsszervezés	N	2023	szervező
	V2	Ifjúsági közösségsszervezés	N	2022	ösztöndíjas közö
	V3	Humánfejlesztés	N	2020	oktató - ke
	V4	Humánfejlesztés	N	2022	oktatásszervező
	V5	Ifjúsági közösségsszervezés	N	2022	projektvezető
• online	V6	Humánfejlesztés	N	2023	projektvezető ügy
	V7	Humánfejlesztés	L	2023	munkaadó köz
	V8	Ifjúsági közösségsszervezés	L	2023	humánpolitikai
	V9	Humánfejlesztés	L	2023	szakok Kö
3. Személyes	V10	Kulturális közösségsszervezés	N	2023	kulturális s titkár álla

V11	Humánfejlesztés	N	2022	ösztöndíjjal közösségszervezés - Svájc; Népfőiskola - rendezvényszervező és hálózatépítő; Pénztáros
V12	Ifjúsági közösségszervezés	N	2022	felnőtteknek szóló oktatási projektben munkatárs; gyermektábor vezető
V13	kulturális közösségszervezés	N	2022	Erasmussal Helsinkiben gyakornok kulturális területen; oktatásszervező; rendezvények területén dolgozik
V14	ifjúsági közösségszervezés	N	2023	önkéntes; kulturális szervező
V15	kulturális közösségszervezés	N	2022	kulturális szervező - Közösségi Ház; önkéntes vezető - cserkészcsapatban; rendezvényszervező cégnél

A vizsgálatban résztvevő válaszadók többsége olyan területen tanul és/vagy dolgozik, amely vagy illeszkedik vagy szorosan kapcsolódik a közösségszervezés szakon tanultakhoz. Ez az állítás nem önmagában érdekes megállapítás, hanem annak a folyamatnak egy jelenlegi állapotát tükrözi, amely ennek a 2017-ben indult új felsőoktatási szaknak (közösségszervezés) és szakirányainak

(humánfejlesztés- kulturális közösségszervezés - ifjúsági közösségszervezés szakirányok) a munkaerőpiaci kimenetét mutatja. A válaszok alapján megismerhettük a fókuszcsoportos interjú résztvevőinek tanulmányaik során szerzett elméleti és szakmai tapasztalatait, mely tapasztalatok visszajelzést adtak arról, hogy egyrészt hogyan határozták meg továbbtanulási irányukat, másrészt hogyan formálták szakmai életútjuk céljait. A válaszokban határozottan megjelent a hivatástudat, amely szerint a szakon elsajátított és megértett szakmai, társadalmi és közösségi folyamatok átszövik és erőteljesen alakítják az aktuális szakmai tevékenységeiket.

Megvizsgálva a felmerülő témák szórását, az alábbi fő témaköröket azonosítottuk a vizsgált kérdéseink mentén:

- Szakmai jövőkép
- Szakmai kihívások közösségszervezőként
- Szakmai gyakorlatok
- Az egyetemi tanulmányok alatt végzett szakmai tevékenységek
- A közösségszervezés szak társadalmi megítélése és az elhelyezkedéssel kapcsolatos tapasztalatok
- A tanulmányokhoz való hallgatói hozzáállás kérdése
- A szakirányok megválasztásának módja, és a hallgatói jövőképet meghatározó minősítése, eltérő munkaerőpiaci megítélése és értelmezése

Jelen tanulmányunkban csak a szorosan a szakmai identitás kérdésköréhez kapcsolódó eredményekről (kihagyva a II., VI. és VII. témaköröket) számolunk be.

Szakmai jövőkép

A szakmai jövőkép szempontjából fontos a tanulmányi megalapozás. A vizsgálatban résztvevők elmondásai szerint új szemléletet, világlátást kaptak az egyetemen, véleményük szerint kinyílt számukra a világ. Jó alapozó képzésnek tartják a közösségszervezés szakot, amire több mesterképzés is épül. A szakmai jövőképet meghatározó ismeretekről kaptunk összegzést, amikor arra a kérdésre válaszoltak a fókuszcsoport résztvevői, hogy volt-e bármi, amit tudtak kamatoztatni abból, amit tanultak – a válaszadók, nagyon markánsan megfogalmazták tapasztalatukat:

„Nekem szerintem, ami nagyon sokat adott, az főleg a közösségfejlesztéssel kapcsolatos témakörök, vagy hogy így hogyan lehet egyáltalán kialakítani egy közösséget emberekből. Meg nekem az ilyen nagyon hasznos tudás volt, hogy hogyan definiáljuk egyáltalán a közösséget, és hogy ennek mennyire sokféle definíciója van és mennyire sokféle közösség létezik, és így a munkám során ez, ez szerintem nagyon hasznos volt, hogy erről valóban volt tudásom és erről tudtunk beszélgetni, hogy milyen típusú közösséget akarunk kialakítani, és hogy, hogy a közösségnek az is a definíciója, hogy egy ilyen közös célért dolgozó, demokratikusan működő embereknek a közössége, és mi pont egy ilyet szeretnénk kialakítani, úgyhogy minden ehhez kapcsolódó tudás, hogy hogyan lehet egy ügy mentén összeszervezni az embereket és hogyan lehet őket felhatalmazni arra, hogy azt érezzék, hogy ez az ő ügyük, és hogy nem én odamegyek és megmondom nekik, hogy mit kéne csinálni, hanem inkább egy ilyen keretet teremteni nekik, vagy egy platformot, ahol igazából ők saját magukat képeseknek érzik arra, hogy kitalálják a saját

dolgaikat, a saját cselekvési formáikat és a többi. Úgyhogy ez nekem nagyon hasznos volt meg főleg az a része, hogy a közösségfejlesztőnek vagy közösségszervezőnek nem az a feladata, hogy ő megcsinálja mindent az emberek helyett, hanem pont, hogy megtanítsa magát a közösséget, hogy ezt hogyan tudják csinálni, az nekem egy ilyen kulcs dolog volt”. (V1)

„amióta eljöttem a képzésről, nagyon megerősödött bennem az, hogy én a közösségekben látok egyfajta megoldást”... csomó ilyen konkrét dolgot is adott: a nemformális oktatási módszereket meg jó gyakorlatokat, amiket tudok alkalmazni(...) Azt, hogy tényleg egy közösségi térnek, vagy egy közösségnek így a megszervezése, ennek így milyen feltételei vannak és ezt hogyan lehet kivitelezni gyakorlatban és én egyébként ennek így az elméleti hátterét is sokat alkalmazom, úgy érzem, amin én magam meglepődtem, mert amikor volt az ilyen közművelődési alapismeretek óránk, azt gondoltam, hogy soha nem fogom használni, aztán volt olyan, hogy a tanodában tök jó volt, hogy tudtam, hogy milyen közművelődési alapszolgáltatásokat kell egy önkormányzatnak ellátnia és mi... szoros viszonyban dolgozunk az önkormányzattal és tudtunk erről beszélni, hogy akkor nem tudom, kössünk-e mondjuk egy együttműködési megállapodást...” (V2)

„a gondolatformáló hatása a képzésnek, az mindenképpen felfedezhető az életemben”... Ami ilyen tényleges tudás, ezek a különböző ilyen projektmenedzsment dolgok, amit inkább leginkább a mesterdiploma megszerzését könnyítette meg nagyon.... Az néha visszaigazolódik, amit én képzésszervezés-fejlesztésről tanultam, hogy, ha nem a célcsoporttól, a közösségtől jön az ötlet, hogy milyen képzésre van szükségük, hanem mi itt kitalálunk egy képzést, annak valószínűleg kisebb az érdeklődése... be is bizonyosodott, hogy sokkal jobb, ha előzetes kutatást végez erről az ember, hogy valójában mire van érdeklődés.” (V3)

Több hallgató is visszajelzést adott arról a tapasztalatáról, hogy a közösségszervezés képzés személyesen milyen sokat adott számukra nem csak a világról alkotott képük kialakulásában, hanem az önismeretük fejlődésében. A biztos önismeret, megalapozza a szakmai identitás kialakulását; egyben rávilágíthat azokra a kompetenciaterületekre amelyekben fejlődni szükséges.

Szakmai gyakorlat

A tanulmányi időszakban teljesített szakmai gyakorlatok szerepe, értékelése és hatása markánsan megjelent a fókuszcsoportos vizsgálatban. Többen említették és visszatérő módon hivatkoztak a közösségszervező képzés gyakorlatias jellegére, kiemelten a szakmai gyakorlatok súlyát és későbbi munkaerőpiaci potenciálját akár a szakmai tapasztalatok minősége akár az egyetemi tanulmányok és a munkaerőpiac közötti transzfer jellege miatt. Egyik interjúalanyunk így fogalmazta meg ehhez kapcsolódó gondolatait:

„... én tudatosan úgy választottam gyakorlati helyet, amiben úgy gondoltam, hogy esetleg én ott a jövőben szívesen dolgoznék és tök jól jött ki igazából így a lépés, hogy utána felajánlották, hogy, hát nem állandó munkaerőként, de hogy így egyszerűsített munkavállalóként így néha beugorhatnék segíteni és, és aztán meg ahol eredetileg gyakorlatot folytattam, ott az egyik oktató ajánlott a mostani munkahelyemre, tehát hogy így kapcsolatokon keresztül sikerült eljutni és hát nyilván amiatt, hogy, hogy gyakorlatba bele kellett vágni és nem vagyok benne biztos, hogy ha, ha nincsen gyakorlat és én végzek az egyetemmel, hogy akkor utána ugyanígy lennék „ (V4)

A tudatosság kulcstényező mind a szakmai gyakorlat választásnál, mind a gyakorlat során a feladatokhoz való hozzáállásban. Mivel a szakmai gyakorlat során az adott szervezet vagy intézmény csupán ajánlást tehet a szerzett érdemjegyre, ezért a hallgatói attitűd erősen meghatározza a gyakorlati idő eltöltését. Azok a hallgatók, akik saját gyakorlati idejüket arra használták, hogy a szakmai kapcsolataikat kialakíthassák, hogy a lehetséges szakmai feladatok közül többet is teljesítsenek, ahol kérdeztek és tanácsot kértek, ott érzéseik szerint valóban fejlődtek szakmai képességeik. Beszámolóik szerint több olyan kompetenciaterületen is fejlődtek, amelyek kiegészítették az egyetemi képzést, például a szervezési ismeretek, a kommunikációs készségek (írásban és szóban), a problémamegoldó készségek, valamint az időmenedzsment területén is tapasztaltak fejlődést a hallgatók. A szakmai gyakorlat erősen hozzájárul a közösség-szervezés szakot végzett hallgatók szakmai identitásának fejlődéséhez, hiszen a képzés bár gyakorlati jellegű, mégsem tud minden szakmai kérdést szimulálni – ezért a tapasztalati tanuláson keresztül, mindenképp szerepe van a hallgatói szakmai identitás kialakulásában és fejlődésében.

A szakmai identitás kialakulásához, egy szakmai tevékenységi kör hivatásként való megéléséhez, saját megélt élményekre, tapasztalatokra van szükség. Erős igény mutatkozott a saját élmény megtapasztalásra akár konkrét szakmai feladatok, akár a valódi közösségi kapcsolatok megszerzésére – erre az Egyetemen belüli és kívüli lehetőséget is említettek a hallgatók. Az egyetemi tanulmányokat kiegészítő szakmai tapasztalatokról és valódi közösségélményekről a válaszadók vagy a szakmai gyakorlatokat, vagy a gyakorlati megvalósítást igénylő szemináriumokat vagy épp az egyetemi Animátori Kört nevesítették.

Az egyetemi tanulmányok alatt szerzett szakmai tapasztalatok

Fókuszcsoporthoz tartozó interjúnkon arra is kerestük a választ, végzett hallgatóink mennyire érezték felkészültnek magukat arra a szakmai tevékenységre, amit a munkaerőpiac elvárt tőlük. A válaszadók között volt, akit nem ért meglepetés az elvégzendő feladatok kapcsán, mivel az egyetemi évek alatt már folyamatosan dolgozott a szakmában.

„... sokat segített, hogy azért ez egy elég gyakorlati képzés volt szerintem meg alaphoz a szakma is viszonylag ilyen gyakorlatias és az nekem nagyon jó volt, hogy kb. heti kétszer vagy max. háromszor kellett bejárni órákra egy héten és tudtam közben mellette dolgozni és már olyan területen dolgoztam, ami azért valamilyen szinten ehhez kapcsolódott. Úgyhogy így ennek a kettőnek az összetétele, hogy volt terem arra, hogy a gyakorlatban is kipróbáljak dolgokat az egyetem mellett és közben meg kaptam folyton tudást az egyetemtől is én, nyilván nem volt még sok tapasztalatom, szóval nem tudtam, hogy mire számítsak, de, de ilyen nagy arcon csapás az nem ért azóta így a szakmám során „(V5).

Más interjú alanyok esetében nem ment zökkenőmentesen a beilleszkedés a munka világába, volt, akit a közművelődés területén friss diplomásként meglepett az elhelyezkedés kezdeti nehézsége.

„... nekem az volt ilyen nagy arcon csapás, hogy lelkes vagyok, friss diploma, nem tudom, de mindenhol tapasztalatot kérnek, és amik körülöttem vannak helyek, ahova mehetnék igazából ott nincs hely és várjam meg, hogy ilyen kihalásos alapon lesz. Szóval, szóval nekem ez kicsit ilyen sad story, ez az oldala” (V1).

Az egyetemi évek alatt vagy az azt követően szerzett szakmai tapasztalatok sorába tökéletesen illeszkedik az Erasmus+ programmal megvalósuló külföldi tanulmányi – és szakmai tapasztalatszerzési folyamat. Az egyik interjúalany a külföldön szerzett élményeiről és pozitív hatásairól számol be.

„Helsinkiben voltam egy pár hónapot egy magyar kulturális központban ilyen rendezvényszervező gyakornokként, ami nagyon-nagyon jó volt meg nagyon hasznos volt és jó kapcsolatokat tudtam ott is szerezni, meg jó tapasztalatokat, Utána mikor hazajöttem amúgy nagyon hamar lett egy munkám egy, hát egy másik egyetemen rendezvényekkel foglalkoztam” (V13)

A kutatás többféle módon világított rá képzésünk sokszínűségére. A vizsgálatunkban résztvevő volt hallgatók olyan élményeket és tanulási eredményeket szereztek, amelyeket erősen befolyásolt a hallgatók saját érdeklődése, szakmai irányultsága, a szakmai gyakorlaton és más szakmai közegben szerzett tapasztalat. Az, hogy a hallgatói érdeklődés ennyire erős hatással van a képzési kimenetekre, az lényegében a képzés szabadságának, rugalmasságának köszönhető. Ilyen szemszögből más megítélést nyert a közösségszervezés szak sokszínűsége – hiszen épp ez adja azt a nyitottságot, amellyel a hallgatók saját szakmai érdeklődésük irányába tudnak szinte egyéni módon fejlődni. Az interjúk alapján azt is állíthatjuk, hogy nincs két egyforma területen elhelyezkedő végzett közösségszervezés szakos hallgató, amely leginkább a gyorsan változó környezetben való rugalmas alkalmazkodó képességre utal. Az ELTE PPK-n közösségszervezés szakot végzettek nem készen kapott szakmai identitással rendelkeznek, sokkal inkább egy olyan képességgel, amely által felkészültnek érzik magukat arra, hogy képesek saját szakmai útjukat egyéni módon alakítani, képesek változtatni és módosítani a választott szakmai területen.

„... négy terület volt, ami nagyon elkezdett érdekelni, ez a közösségfejlesztés meg érdekképviselőt meg egyáltalán közösségek, mint ilyen társadalmi egységek. A környezetvédelem kezdett el nagyon érdekelni, egyéb munkáim során a kultúra, mert én kulturális szakirányra mentem... ezen gondolkodtam, hogy hogy lehetne valamilyen olyan munkát találni, ahol ami közösségekről szól, környezetvédelemről, aktivizmusról és kultúráról így egyben és egy ismerősöm átküldte ezt a munkát, ahol most is dolgozom és úgy éreztem, hogy jó hát ez nem tudom, hogy hogy történt meg, de valahogy így manifestáltam, hogy létrejöjjön egy ilyen munkakör” (V5).

„...egyelőre még ilyen nagyon széttöredezetten csinálom ezeket a dolgokat, de így a fő fókuszom az egyrészt a gyermekvédelem és ifjúsági munka és valamilyen szinten így közösségekkel való foglalkozás... fontos volt az újságírás is, az, hogy nekem fontos ügyekről írok meg igen, olyan témákat adjak át embereknek, ami, amit úgy érzek, hogy kevésbé van látva és egyébként valamilyen szinten ez is kapcsolódik most az ifjúsági munkához, mert az egyik újság, ahol most dolgozom, az egy kimondottan fiataloknak szóló online magazin és ha nem is ezért vettek fel ide, de, de így az állásinterjúnál ezt anno elmondtam, hogy egyébként nem tudom, nekem van egy ilyen végzettségem és igen.” (V2)

A közösségszervezőként való elhelyezkedéssel kapcsolatos tapasztalatok, különösen a szakirányok megítélésére vonatkozóan

Jövőképüket tekintve a továbbtanulási szándék a leginkább jellemző. A hallgatók többsége vagy már továbbtanult, vagy tervezi azt a szakirányuknak megfelelő képzési területen. A fókuszcsoportos vizsgálatban résztvevők elmondása szerint a három szakirány különböző

munkaerőpiaci lehetőséget nyújt. A kulturális közösségszervezés, valamint az ifjúsági közösségszervezés szakirányt még tudják azonosítani, értelmezni a munkaerőpiacon, de a humánfejlesztés szakirányt már nem, vagy csak magyarázattal. A hallgatói beszámolók alapján a humánfejlesztés szakirány „nem elég”, szükséges hozzá az emberi erőforrás tanácsadó MA vagy az andragógia MA diploma a munka világában való érvényesülési lehetőségekhez. A humánfejlesztés, megfogalmazásuk szerint „kilóg”.

Az interjúban részt vevők szerint, a szak társadalmi megítélése inkább negatívan hat a frissen végzettek elhelyezkedési esélyeire.

„kedvencem, amikor visszakérdeznek, „Mi? Közönségszervezés?” És így nem, közösség! És így néznek, hogy „de az, az mi vagy az hogy?” Én is azt tapasztalom abszolút, hogy ez így ez az embereknek egy ilyen megfoghatatlan buborék, amit igazából így nem értenek és sokszor szerintem elhelyezni sem tudják azt, hogy ez mihez kapcsolódik, mi tartozik ebbe bele vagy úgy egyáltalán” (V7)

Többen arról számoltak be, hogy már kialakult stratégiával rendelkeznek tekintetben, hogy ha megkérdezik miről szól ez a szak. Általában igyekeznek a kérdezőhöz alkalmazkodnia válasszal.

„...attól függ, milyen közegben vagyok, mert van az a közeg, akinek azt mondom, hogy közművelődési szakember vagyok, és van az, amikor fiatalok között vagyok, akkor mondom, hogy ifjúsági szakember...” (V9)

Negatív munkaerőpiaci tapasztalatként említették a fókuszcsoportos vizsgálatokban résztvevők, hogy erősen jellemzi a pénzügyi hiány a közösségszervező friss diplomásokat befogadó szektorokat – akár a közművelődés, akár a civil – nonprofit, akár a felnőttképzési szektort tekintve. Számukra a kapcsolati háló nagyon nagy befolyással bírt a munkahelyszerzési folyamatukban.

Az egyik fókuszcsoportos interjúban hangsúlyozták a résztvevők, hogy ők a „covidos generáció”, így a pandémia rányomta a pecsétet a képzési és a munkahelyszerzési tapasztalataikra, főként a közművelődés terén, ugyanis elmondásaik szerint nem tudtak nekik állást adni, mert bizonytalan volt a Művelődési Ház helyzete a világjárvány idején. Más hallgató pedig a Covid miatt nehezen tudott kapcsolatokat kialakítani, így erősen érzi azóta is a szakmai kapcsolati tőke hiányát. Nehezítő körülményként azonosították az álláskeresőknél a közösségszervezés szakhoz kapcsolódó munkakörök megtalálását, mivel elmondásaik szerint a legtöbb pozíció más elnevezéssel kerül meghirdetésre.

Érdekes, hogy a szemléletmód, a kultúrához, a közösséghez, az ifjúsághoz való szemlélet mély nyomot hagyott a hallgatókban. Többen válaszolták azt, hogy képesek kevesebb bérezésért olyan szakmára váltani, amiben több a kreativitás, ha azzal foglalkozhatnak, amit szeretnek. Ugyanakkor előfordult olyan válasz is, hogy valaki az alacsony bérek miatt kényszerült a közművelődési területéről váltani a céges környezetre. A kutatásban résztvevők érzik és tapasztalják a kultúra és közművelődés területén a munkaerőpiac és főleg bérezés szempontjából a főváros–vidék ellentétét, sokan választás elé kényszerülnek emiatt. Maradnának vidéken, de ott kevesebb a fizetés, nincs olyan sok lehetőség, mint Budapesten. Ahhoz pedig még fiatalok, hogy tapasztalat nélkül maradjanak vidéken.

Összegzés

Egy szakma identitását több tényező határozza meg, melyek összekapcsolódnak az egyén személyes értékeivel, céljaival és tapasztalataival, valamint hatással van rá a külső környezet is. A szakmai identitás alakításában szerepet játszik az egyén érdeklődése és képességei, személyes értékei és motivációi, családi és társadalmi elvárások, tanulási és munkatapasztalatok, kulturális és társadalmi kontextus, valamint a személyes kapcsolatok, támogató személyek, akik segíthetik az egyén fejlődését és erősíthetik szakmai identitását.

Meglátásunk szerint a közösségsszervező szakmát jelenleg abban a komplex, diszkurzív térben lehet értelmezni, ahol a különböző kulturális, társadalmi és gazdasági folyamatok eltérő módon érintik a szakembereket. A hazai közösségsszervezés szakma értelmezése még kialakulóban van a munkaerőpiacon. Ebben a kontextusban érthető, hogy a válaszadók a közösségsszervezés mint szakma, illetve a közösségsszervező mint szakember fogalmakat még saját szubjektív értelmezésükön átszöve használják. Szakmai jövőképüket annak függvényében alakítják, hogy tanulmányaik alatt, vagy közvetlenül a diplomaszerezésük után milyen szakmai tapasztalatokat szereztek. Jövőbeni szakmai perspektíváik még kiforratlanok, és inkább egyes szakmaterületekre, mintsem konkrét munkakörökre vonatkoznak. Mindez abból a szempontból is előnyös, hogy a szakmai identitás egy komplex, folyamatosan változó konstruktum, amelyet nemcsak a betölthető állások, hanem a szakmát végzők önmeghatározásai és tapasztalatai is alakítanak. A vizsgálatban résztvevő volt közösségsszervezés szakos hallgatók többsége azonban egyértelműen a választott szakiránynak megfelelő területen képzelel el magát a jövőben.

A kutatási folyamatot és a tanulmány elkészítését a Nemzeti Művelődési Intézet Közművelődési Tudományos Kutatási Program Kutatócsoportok számára alprogramja támogatta.

Felhasznált irodalom:

- Caza, B.B. & Creary, S. (2016). The Construction of Professional Identity. In: Wilkinson, A. Hislop, D. Coupland, C. (Eds.), Perspectives on Contemporary Professional Work. Edward Elgar Publishing.
- https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/71987/Creary21_rev_The_construction_of_professional_identity.pdf
- Dent, M. (2017). Perspectives on professional identity. In: A. Webb, S (Ed.). Professional Identity and Social Work (pp. xx-xx). Routledge.
- Foucault, M. (1998[1971]). A diskurzus rendje. In: Foucault, M.: A fantasztikus könyvtár. Budapest: Pallas Stúdió - Attraktor Kft., 50-74.
- Gibson D.M. & Dollarhide C.T. & Moss, J.M. (2010). Professional Identity Development: A Grounded Theory of Transformational Task of New Counselors. Counselor Education and Supervision. 50(1), 21-38. <https://wpw.wisc.edu/u.osu.edu/dist/7/4817/files/2013/09/Gibson-Dollarhide-Moss-Transformational-Tasks.pdf>
- Glózer R. (2007). Diskurzuselemzés. In: Kovács É. (Szerk.). Közösségtanulmány (pp. xx-xx). PTE BTK Kommunikáció- és médiatudományi Tanszék.

- <https://kisebbsegkutato.tk.hu/uploads/files/olvasoszoba/regiokonyvek/kozossegtanulmany.pdf>
- Glózer R. (n.d.). A diskurzuselemzés a társadalomtudományokban.
https://mmi.elte.hu/szabadbolcseszett/mmi.elte.hu/szabadbolcseszett/index92e1.html?option=com_ta
- Goffman, E. (1978). Érintkezések. Válogatott tanulmányok. Szociológiai Füzetek, 14. sz. 20-246.
- Hegyi-Halmos N. (2024). Career Socialisation and Professional Identity. Opus et Educatio: Munka és Nevelés, 10(3), 269-276.
- Kende A. (2021). Társadalmi és pszichológiai tényezők szerepe a csoportközi viszonyok megváltozásában. [Akadémiai doktori értekezés tézisei]. http://real-d.mtak.hu/1365/1/dc_1794_20_tezisek.pdf
- Koltói L. & Kiss P. (2020). A szakmai elkötelezettség és a munkahelyről való kilépési szándék összefüggései az életpálya előrehaladtával. Magyar Pszichológiai Szemle, 75(4-5), 581-599.
<http://real.mtak.hu/142561/1/article-p581.pdf>
- Leaper, C. (2011). More Similarities than Differences in contemporary Theories of social development? Advances in Child Development and Behavior 46, 1-32.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21887966/>
- Slay, H.S. & Smith, D.A. (2011). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. Human Relations, 64(1), 81-107.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In: Austin, W. G. & Worchel, S. (Eds), The social psychology of intergroup relations (pp. 33-37) Monterey, CA: Borooks/Cole.
- Trede, F. (2012). Role of work-integrated learning in developing professionalism an professional identity. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education. 13(3). 159-167.
<https://researchoutput.csu.edu.au/ws/portalfiles/portal/8855057/Trede2012ProfessionalismWIL.pdf>
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes P. J., Reicher S. D. & M.S. Wetherell (1987). Rediscovering the social group: A self-categorization theory. Oxford:Blackwell.

[1] Ezúton is hálásan köszönjük ifjúsági közösség-szervezés szakirányos végzős hallgatónk, Sfera Evelin munkáját.

—