

PÁSKUNÉ KISS JUDIT

A pályaorientáció pszichológiai alapjai



DEBRECENI EGYETEM
TANÁRKÉPZÉSI KÖZPONT

PÁSKUNÉ KISS JUDIT

A pályaaorientáció pszichológiai alapjai

Kézikönyv 28 órás készségfejlesztő tréninghez
pedagógusok számára



Debreceni Egyetemi Kiadó
Debrece University Press
2015

Szaktárnet-könyvek 28.

Sorozatszerkesztő:

Maticsák Sándor

Készült

a SZAKTÁRNET (TÁMOP-4.1.2.B.2-13/1-2013-0009)
pályázat keretében

Lektorálta:

Dusicza Erika

Technikai szerkesztő:

Maticsák Sándor

Borítóterv:

Nagy Tünde

ISBN 978 963 473 845 9

© Páskuné Kiss Judit

© Debreceni Egyetemi Kiadó – Debrecen University Press,
beleértve az egyetemi hálózaton belüli elektronikus terjesztés jogát is.

Kiadta a Debreceni Egyetemi Kiadó, az 1795-ben alapított
Magyar Könyvkiadók és Könyvterjesztők Egyesülésének tagja.
www.dupress.hu

Felelős kiadó: Karácsony Gyöngyi
Készült a Kapitális Nyomdában, 2015-ben.

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	5
1. Ismerkedés, szerződéskötés (1. óra)	
1.1. Elvárások tisztázása	9
1.2. Szerződéskötés.....	11
1.3. Ismerkedés a témára való ráhangolással.....	14
2. A pályaaorientáció mint megújult kiemelt nevelési cél (2–3. óra)	
2.1. A pályaaorientáció NAT-ban való elhelyezkedése	17
2.1.1. Illeszkedés a műveltségterületek közös kiemelt céljaihoz	17
2.1.2. A munkavállalói szerepre való felkészítés megjelenése	18
az alap- és középfokú nevelés funkciói között	
2.1.3. Az Életvitel és gyakorlat műveltségterületen belüli	19
pályaaorientációs tartalmak értelmezése	
2.2. A pályaaorientáció fogalma, tartalma.....	24
2.2.1. Az egész életen át tartó tanulás	24
2.2.2. Rokonsfogalmak tisztázása	26
3. A pályaaorientációhoz kapcsolódó pszichológiai fogalmak (4–8. óra)	
3.1. Tehetség gondozás és pályaaorientáció	33
3.1.1. Super fejlődésszempontú megközelítése, Gagné Megkülönböztető Tehetségmodellje	39
3.1.2. Az életpálya-döntéseket befolyásoló személyes és környezeti determinánsok.....	43
3.2. A pályák és a foglalkozásszerkezet átalakulásának pszichológiai következményei.....	45
3.3. Foglalkozási sztereotípiák.....	46
4. A munka világához való viszonyulás pszichológiai háttére (9–12. óra)	
4.1. A foglalkozási szerepek gyakorlásához szükséges alapvető képességek.....	49
4.2. A pályaaexploráció mint alkalmazkodás.....	70

5. Személyes identitás és foglalkozási énkép (13–23. óra)

5.1. A szakmai identitás fejlődési állomásait jellemző életfeladatok, normatív válságok	75
5.2. A múlt – jelen – jövő időperspektíva a pályatervezésben.....	78
5.3. Személyes erőforrások feltérképezése	90
5.4. Személyes célok és motivációs szerkezet	97
5.5. Értékkörök	106

6. Érzelmi intelligencia mint a karrierépítés összetevője (24–27. óra)

6.1. A család társadalmi tőkéje a pályaalakulás mérlegén.....	127
6.1.1. A pályaalakulásra gyakorolt szülői hatások és az azoknak keretet adó családi kontextus dimenziói.....	127
6.2. A siker érzelmi-szociális dimenziója.....	137

7. Zárás (28. óra)

	147
--	-----

Bevezető

Az életpálya-építést támogató pedagógiai munkát mára a köznevelést érintő törvényi szabályozás is nevesíti, sőt kiemelt nevelési célként fogalmazza meg. A munkaerőpiac által diktált elvárásokkal a pedagógusok többnyire tisztában vannak, azonban tekintve, hogy nincs tantárgyi hagyománya a magyar közoktatásban az életpálya-építésnek, hiányoznak azok az elméleti és módszertani kapaszkodók, amelyek a pedagógusok számára az én-hatékonyság élmény alapját képeznék ennek a feladatnak az ellátása közben.

A továbbképzési tematikájának összeállításánál az életpálya-építés komplex megközelítésére törekedtünk, facilitálva a pályaaorientáció vonatkozásában az életpálya teljes ívében való gondolkodást, és egyéb, nem szakmai életszerepekkel való integrált értelmezését.

A tematikai egységek a pályaaorientáció törvényi megjelenésének áttekintésétől indulnak, és a pályaaorientáció szemléletét, rokonfogalmait érintve jutnak el a pszichológiai megalapozáshoz. Ez utóbbi jelenti a képzés tartalmi specialitását is. Kiemelt tematikai egységet képez a személyes és szakmai identitás összefüggésének, a személyre jellemző motivációs működésnek, és a sikeres életpálya-építés érzelmi-szociális dimenziójának a feltárása.

A képzésre leginkább jellemző munkaforma a strukturált gyakorlatok és játékok alkalmazása, amelyet kiegészítenek a rövid előadások, brainstorming, gyűjtőmunka, tesztek, kérdőívek felvétele és elemzése, dokumentumelemzés.

A képzés célja:

A továbbképzés legfőbb és legáltalánosabb célja a köznevelés számára törvényileg is meghatározott pályaaorientációs feladat pszichológiai alapjainak a bemutatása a köznevelés területén dolgozó pedagógusok számára. Ezen belül a pályaaorientáció nevelési feladatát ellátó pedagógusok pszichológiai fogalomtárának bővítése, a témához kapcsolódó pszichológiai modellek által kínált értelmezései keretek nyújtása, továbbá a sikeres életpálya-építéshez szükséges készségek fejlődését támogató, pszichoedukatív módszerek megismertetése. Cél, hogy a résztvevők kompetensebbé és így magabiztosabbá is váljanak az életpálya-építés módszertanában, felismerjék a tapasztalati, saját élményű tanulás jelentőségét, ezáltal fel-

készüljenek a tanítványok körében való alkalmazásra. A továbbképzés célja továbbá, hogy a résztvevők a pályorientáció vonatkozásában megértsék és azonosuljanak a LLL (Life Long Learning) koncepciójával, és az életpálya teljes ívében, valamint egyéb, nem szakmai életszerepekkel integráltan értelmezzék a pályaválasztás kérdését. A képzés facilitálja a pedagógusszerep újragondolását, az életpálya-építéssel kapcsolatos új tevékenységformák beemelését a mindennapi, különösen az osztályfőnöki gyakorlatba.

Célcsoportok:

- Általános iskolai tanárok (felső tagozat)
- Különböző középiskolákban, szakiskolákban tanító pedagógusok, szakoktatók
- Kollégiumi nevelők
- Iskolapszichológus
- Különösen ajánlott a következő funkciókat betöltő pedagógusok számára: osztályfőnök, szabadidő-szervező

A továbbképzés végére teljesítendő tartalmi követelmények:

- Ismerje a NAT 2012 által megfogalmazott kulcskompetenciákat és a kiemelt fejlesztési területeket.
- Ismerje az életpálya-fejlődés szakaszait és azok tartalmát.
- Legyen képes felismerni az életpálya-fejlődés szakaszaihoz tartozó viselkedéses megnyilvánulásokat.
- Legyen képes ennek ismeretében eligazítást adni a hozzá forduló tanítványoknak.
- Ismerje az önismeret és a foglalkozásismeret szükségességét, fontosságát az életpálya-építés folyamatában.
- Ismerje a pályorientációval kapcsolatos alapfogalmakat és az utóbbi évtizedek fogalmi módosulásainak (életpálya-építési tanácsadás, pályaadaptabilitás, teljes életpálya-kísérő pályorientáció irányába) okait.
- Lássa a tehetséggondozás s a pályorientáció fogalmi és gyakorlati különbségeit.
- Legyen képes a pályorientáció témakörében elsajátított ismeretek alkalmazására a pedagógus munka során.

- Legyen tisztában a szakmai identitás fejlődésének állomásaival, az azokhoz kapcsolódó normatív válságokkal és annak tüneteivel.
- Ismerje és értse a pályaalakulás tágabb rendszerét, a társadalmi, gazdasági, kulturális közeg és a családi kontextus jelentőségét az életpálya-építésben.
- Tudja az életpálya-építési, pályaaorientációs foglalkozások tervezésének alapelveit, módszereit, s azokat alkalmazni is tudja.
- Kifejlődjön benne az erőforrás-kereső, támogató attitűd.
- Legyen jártas a személyes erőforrások feltérképezésében.
- Legyen képes felelős döntés hozására a saját kompetenciahatárainak mentén, a tanulói pályaaorientációs tanácsadás területén. A kompetenciájába tartozó esetekben legyen képes a tanácsadói, facilitátori szerep működtetésére.

A továbbképzésen elsajátítottak záró ellenőrzési módja, az értékelés szempontjai:

A tanúsítvány kiadásának feltétele a továbbképzés 90%-án való részvétel és a résztvevő által készített portfólió leadása.

A portfólió tartalma:

- Egy, a résztvevő által készített *pályaintervjú* a továbbképzésen megadott/kidolgozott tartalmi szempontok mentén, összegzéssel, reflektálással

Értékelés szempontja: helyes fogalomhasználat (a megismert pszichológiai fogalmi kategóriák és elsajátított ismeretek komplex használata), fogalomértelmezés, szakszerűség

- Legalább három tanórát felölelő, adott fejlesztési célhoz illeszkedő, differenciált gyakorlatsort tartalmazó *pályaaorientációs foglalkozási terv* készítése

Az értékelés szempontjai:

- a célok megjelölése és a céloknak való megfelelés,
- a feladatoknak és gyakorlatoknak az életkori sajátosságokhoz való igazítása
- a foglalkozás felépítettsége, gondolati íve,
- az elméleti és gyakorlati egységek koherenciája

– *Pályaorientációs vonatkozású rendezvény látogatása*, arról való tapasztalatok összegzése

Az értékelés szempontja: a továbbképzésen tanult ismeretek mozgósítása és tapasztalatokhoz való lehorgonyozása,

vagy

Recenzió írása az Életpálya-tanácsadás online folyóirat tetszőlegesen választott cikkéről.

Az értékelés szempontja: helyes fogalomhasználat, fogalomértelmezés, szakszerűség, egyéni, esetleg személyes reflexiók.

A portfólió beadásának határideje: képzés zárása után 1 hónap.

A továbbképzés helyszínének jellemzői, alapfelszereltsége:

A csoportlétszámának megfelelő terem, a résztvevők aktivizálásához, a különböző munkaformákhoz elegendő tér, mozgatható székekkel, asztalokkal. Flipchart, gyurmaragasztásra alkalmas falfelület.

A képzéshez szükséges felszerelések, infrastruktúra, informatikai feltételek:

A prezentációkhoz tartozó ppt-k és filmrészletek adathordozón, hand-outok a tematikai egységekhez illeszkedően, laptop, projektor, vetítövászor.

A csoportlétszám harmadának megfelelő számú számítógép vagy laptop, internet hozzáférés, a filmek és a ppt lejátszásához szükséges programok (VLC mediaplayer, Adobe Reader XI, PowerPoint 2013).

A tréningen résztvevők száma:

A csoportlétszám minimuma: 12 fő

A csoportlétszám maximuma: 18 fő

A tréning időtartama:

28 óra, mely tömbösített formában zajlik, 3 vagy 4 alkalommal 10-10-8, illetve 6-8-8-6 órában.

A tréning kézikönyvében alkalmoszerűen egy-egy tartalmi egységnél több feladat is szerepel abból a célból, hogy a tréner a csoporthoz igazítva szabadon választhasson a feladatok közül.

A TEMATIKAI EGYSÉGEK RÉSZLETES LEÍRÁSA

1. TEMATIKUS EGYSÉG (1. ÓRA)

Ismerkedés, elvárások tisztázása, szerződéskötés

Cél: A csoport működési feltételeinek, a tréning munkaformájának és tematikus céljainak tisztázása, a bizalmi légkör megteremtése, elvárások és a kurzushoz való viszony tisztázása.

Bemutatkozás

A tréningre jelentkezők feltehetően nem ismerik egymást és a csoport vezetőjét. Ezért a foglalkozás elején célszerű néhány percet a formális bemutatkozásra szánni. A bemutatkozásnak ez a köre csak egy első, rövid megszólalási lehetőséget kínál (definitív megjegyzések: milyen szakos, mely városból való stb.). Természetesen a kurzusvezető is mutassa be magát!

- A csoportvezető rövid bemutatkozása (megszólítás, tegezés/ magázás tisztázása).
- Tematika, munkamódszer, időtartam megbeszélése, programterv.

1.1. Elvárások tisztázása

Módszer: egyéni munka, majd csoportos megbeszélés

Eszköz: papír, írószer, flipchart/tábla

A gyakorlat segít tisztázni a *tréninggel kapcsolatos elvárásokat*, itt derülhet fény arra, ha valakinek bármilyen, a témához kapcsolódó képzésről, tréningről már van valamilyen tapasztalata. Felszínre kerülhetnek a készségfejlesztő tréninggel kapcsolatos *sztereotípiák* és az ismeretlen helyzettel kapcsolatos *szorongások, fenntartások* is. Ezek verbalizálása oldja a feszültséget, és segít a határok megrajzolásában (például: „merülési mélység”, a kitárulkozás kényszere, illetve annak önkéntessége). A várakozások megjelenítésével tovább pontosíthatók a tematikában felvázolt célok, és feltárhatók a konkrét igények. A képzési programban megfo-

galmazottak mellett az itt előkerült tartalmak határozzák meg alapvetően a munka menetét. A kiscsoportos megbeszélés segít megindítani a csoporttagok közötti interakciót.

Az elvárások tisztázásának menete:

1. *Instrukció.* „Hogy a továbbiakban eredményesen működhessen a csoport, szükség lenne annak átgondolására, majd közzé tételére, hogy ki-ki milyen személyes elvárásokkal érkezett ide. Az elvárásokat tágan, ne követelményként értelmezzék: bármilyen elővételezés, ami a helyzethez, annak bármilyen kontextuális eleméhez köthető. Vonatkozhatnak az elvárások a tréning térbeli és időbeli struktúrájára, a csoport működésére, légkörére, a tartalomra, a munkaformára, a vezetőre, de természetesen önmagukra is – vágyaikra, érzelmeikre, a teljes tréninghez való viszonyulásukra. Vagyis: mit várnak maguktól, hogyan képzelik el a csoportban való működésüket. Gondolhatnak arra is, hogy mit szeretnének, de arra is, hogy mi valószínű, hogy történni fog! Egymás elképzeléseit csak úgy tudjuk figyelembe venni, ha valamilyen módon érzékelhetővé tesszük azt mindenki számára. Ezért most jó lenne, ha mindenki végiggondolná, hogy milyen várakozásokkal tekint a kurzus elé, valamint azt is, hogy milyen szorongásai, félelmei vagy éppen pozitív érzései vannak az itt várható dolgokkal kapcsolatban.” (*Mindenki egyénileg dolgozik.*)

2. Ha készen vagyunk, hozzunk létre 4-5 kiscsoportot (például úgy, hogy mindenkinek mondunk egy számot egytől ötig, az azonos számot kapók tartoznak egy csoportba)! A létrejött csoportok félrevonulnak a terem különböző pontjaira úgy, hogy nyugodtan tudjanak beszélgetni és közösen átgondolják, egyeztetik azt, hogy milyen elvárások fogalmazódtak meg bennük. Ehhez használják a papírjaikat. Minden kiscsoport készítsen közös listát, amelyen jelzik a hangsúlyokat is! (*A csoportok dolgoznak.*)

3. Ha minden csoport készen, van akkor az egyes csoportokból egy-egy hallgató bemutatja az elvárásokkal kapcsolatos közös listát. A csoportvezető tacepaón rögzíti az elhangzottakat. (*Megszületik a közös lista.*)

4. A csoportvezető reflektál az elhangzottakra, illetve a tacepaón megjelölt dolgokra. Rámutat a képzési programmal való egyezésekre, valamint azokra az elvárásokra, amelyekkel az nem egyeztethető össze (például valaki csak a képzés 50%-án tudna részt venni). A tacepaót őrizzük meg, és később, ha szükséges, vegyük újra el! A záráskor feltétlenül.

Javaslat a megbeszéléshez:

Fontos, hogy minden csoporttagnak az elvárásai, esetleges fenntartásai felszínre kerüljenek. Igyekezzünk *konkrét és pontos megfogalmazásokhoz* segíteni a csoportot! Feltétlenül adjunk módot *minden csoporttag* verbális megnyilvánulására – ezt segíti a kiscsoportos megbeszélés is! Hívjuk fel a figyelmet arra, hogy *minden csoporttag véleménye, elvárása egyformán fontos!* A reflexiós fázisban ne hagyjunk ki egyetlen elemet sem a listáról!

1.2. Csoportszabályok – szerződéskötés

Módszer: Brainstorming – nagycsoportos keretben. A hallgatók felmerült ötleteit kiegészítve, közösen továbbgondolva születik meg a lista.

Eszköz: tacepaó, írószer

*Lépések:**1. A brainstorming-kérdés megfogalmazása*

A kérdést egyértelműen, *sugalmazástól mentesen* kell megfogalmazni, úgy, hogy a probléma nyitottsága és valóságossága érződjön belőle. Jelen csoport esetében: „Mit gondolnak a résztvevők, melyek e csoport hatékony és a korábban listázott elvárásokat szolgáló működésének minimális feltételei?”

2. Cél kijelölése

Emeljük ki, hogy a csoport működési szabályainak összegyűjtése a csoportszerződés alapját képezi, ilyen módon annak betartása a későbbiekben számon kérhető.

3. A brainstorming szabályainak összefoglalása, ismertetése

a. Hangsúlyozni kell, hogy mind az egyetértés, mind az ellenvetés, kritika az ötletek gyűjtése során nem kívánatos. Ebbe beletartoznak a nem verbális megnyilvánulások is. Ebben a csoportvezetőnek (moderátornak) mintaadó szerepe van! Olyan légkört kell teremteni, ahol az ötletek kimondásra kerülhetnek, s a csoporttagoknak nem kell tartaniuk mások elítélő pillantásától, beszólásától.

b. A táblára felírjuk a kérdést. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy időtakarékossgából senki se fogalmazza terjengősen a mondanivalóját, a javaslat lényege néhány szóval felírható legyen.

c. A hozzászólásokat nem személy szerint rögzítjük a táblán vagy a tacepaón, hanem név nélkül, egymás alá.

d. Minden hozzászólást fel kell írni a táblára, mert első körben nem a javaslatok értékelése, hanem a sokféle nézőpont felszínre kerülése a cél. Egy résztvevő egyszerre csak egy ötletet mondhat.

Ha az ötletadás elakad, a csoportvezető indirekt módon beavatkozhat, például egy jól irányzott kérdéssel. Ez minden bizonnyal inspirálja a további asszociációkat. A legtöbb használható ötlet mások ötletei alapján indukálódik. Az asszociatív gondolkodás révén igen sok előrevivő gondolat mások javaslatainak kombinációjából jön össze.

4. A táblára felírt ötletek értelmezése, csoportosítása

A listaelemek lehetnek egymás részei, kiegészítői, ám az is lehetséges, hogy egymással ellentétesek. Ezek függvényében a megoldási javaslatok köre szűkíthető.

A résztvevők maguk is vitathatnak minden egyes ötletet az alábbi szempontok szerint:

- Kivitelezhető-e vagy sem?
- A realizálásnak milyen más feltételei vannak?
- Milyen egyéb haszna van?

5. Az eredmény összefoglalása

A csoport működésének várható szabályai

Ahhoz, hogy hatékonyan tudjunk dolgozni, néhány szabályban meg kell állapodni, amit a csoport minden tagja betart. Ezekben rögzítjük az *időit és tartalmi kereteket*, valamint az *elvárt viselkedési formákat*. Amikor a csoport tagjai ezekben közösen megállapodnak, és vállalják a betartásukat, *szerződéskötésnek* nevezzük. Várhatóan a következő pontok merülnek fel:

1. A csoport tagjai vállalják, hogy a kiírásban megfogalmazott célok megvalósítása érdekében a jelzett időkeretek között közösen dolgoznak - az oktató vezetésével.

2. A képzés harmincórás, melynek során a hiányzás maximum 10%-ban megengedett.

3. A csoporttagok vállalják, hogy a kiírásban közölt feltételeket teljesítik a tanúsítvány kiadhatósága érdekében.

4. Az oktató vállalja, hogy a kiadott program szerint vezeti a képzést.

5. A foglalkozásokon előforduló egyéni, kiscsoportos, esetleg nem a teremben történő feladatok nem jelentenek afféle „pótszüneteket”.

6. A csoportmunkában való részvétel személyes mélysége szabadon választott, senki nem kényszeríthető énjétől idegen kitarulkozásra. A csoporttagok és a trénerek tiszteletben tartják a másik ember érzékenységet és szándékait. (Természetesen a feladatokban és a véleménynyilvánításokban való aktív részvétel egyenes arányban áll a képzésnek a csoporttag számára juttatott hasznával és hozadékával. Ezért mindenkit biztatunk az aktív részvételre.)

7. A foglalkozásokon történtenek és elhangzottak csak a csoportra tartoznak. Természetesen a titoktartás csak a személyes szintre vonatkozik, a témák és feladatok megoszthatók bárkivel a csoporton kívül. A csoporttagok megsértése megakadályozza a megfelelő bizalmi légkör és a biztonságérzet kialakulását, ami a tréningjelleg miatt a hatékony munka egyik alapvető feltétele.

8. Mindenki elmondhatja véleményét, gondolatait. Kerüljük a sugdolózásokat, az egymás mellett ülő tagok külön megbeszéléseit, hacsak a feladat instrukciója nem úgy kívánja! Ez kommunikációs zavart okozhat, a csoport szintű kommunikáció megakadását eredményezheti.

9. A vélemények elmondása során lehetőleg kerüljük a másik ember véleményének és viselkedésének direkt minősítését! Törekedjünk a visszajelzések során az én-közlésekre, és kerüljük a te-közléseket! Tehát a „... te ilyen vagy, és amit tettél vagy mondtál, az meg emilyen...” jellegű megnyilvánulások helyett, inkább az „...én ezt nem így látom, nekem az az érzésem...” kezdetű mondatokban fogalmazzunk!

10. Lehetőleg kerüljük az általánosságokat, mert azokkal nehezen lehet a gyakorlatban hasznosítható eredményre jutni! A „... szerintem mindenki, senki, valaki, bárki stb....” kezdetű vélemények helyett inkább az „... én (itt és most) úgy gondolom, velem ez meg az történt stb....” jellegű hozzászólásokat alkalmazzuk!

11. Lehetnek olyan játékok és gyakorlatok, amelyeket már próbáltak a résztvevők, vagy amelyekről hallottak. Ez nem feltétlenül jelent felmentést! A résztvevők ebben az esetben várják meg a csoportvezető instrukcióját, amely a „beavatottság” felfedésére vagy elhallgatására irányul! (Egy-

részt ugyanaz a játék más csoportban, más vezetővel, más céllal, más élethelyzetben és időpontban egészen új élményt adhat, másrészt a csoportnak a játékot nem ismerő része nem jó, ha szakértőnek/beavatottnak tartja a kérdéses személyt.)

12. Az esetleges egyéni igények és kérések beterjesztése mindig a csoport előtt történjen, hiszen a csoportvezető nem köthet egyéni szerződéseket a csoport tagjaival! A személyes problémákkal természetesen megkezelhető az oktató négy szemkört is.

Mint látható, a szabályok száma nem túl sok, tartalmuk szinte teljesen megegyezik az általános emberi normák betartására és a korrekt munkavégzésre irányuló magatartással, s valószínűleg a résztvevőkben felmerülő ötletekkel, javaslatokkal. Ezek betartásában joggal bízhatunk akkor, ha azokat a *résztvevők kezdeményezik*. A feladat egyben már beindít egyfajta pszichológiai gondolkodást az emberi kapcsolatokról, mozgósítja a naiv pszichológiai elméleteket.

1.3. Ismerkedés – 1. módozat

Módszer: *Ismerkedés az “aktív én” bevonásával* – strukturált, páros gyakorlat

Eszköz: Speciális kártyapakli, amelyben minden kártyalapból kettő van.

A gyakorlat menete:

Páralkotáshoz minden résztvevő húz egy kártyát. Páratlan számú csoport esetén a csoportvezető is húz egy kártyát. Az azonos kártyák tulajdonosai alkossanak párt. Ezután a párok foglaljanak helyet egymás mellett, és mutatkozzanak be egymásnak az alábbi kérdések alapján 5-5 percben. A feladat az attributív, értelmező, értékelő éleírás kívánja meg, szemben a kezdőkör definitív énbemutatásával. Az első 5 percben a pár egyik tagja beszél magáról, miközben a társa figyelmesen hallgatja, majd csere következik. Hívjuk fel a figyelmet arra, hogy ne alakuljon át a helyzet dialógussá, az idői kereteket szigorúan tartassuk be!

- Milyen tevékenységek jellemeznek engem?
- Mit szeretek csinálni szabadidőmben?
- Milyen, a munkámhoz köthető szokásaim vannak?
- (Hogyan szeretném, ha szólítanának?)

Miután a pár mindkét tagja elmesélte magáról a kérdések alapján fontosnak tartott dolgokat, bemutatják társukat a csoportnak, egyes szám első személyben, lehetőség szerint az ülő társ háta mögé állva. A bemutatott személy nem kommentálja menet közben a társától hallottakat. A vezető a bemutatás végén összegzésre kéri a csoporttagokat: mit figyeltek meg, voltak-e jól megragadható, visszatérő tematikus irányok, közös pontok, érdekességek, meglepődés stb. Mire volt jó ez a gyakorlat?

Ismerkedés – 2. módozat

Módszer: *Viszonyom a nevemhez* – strukturált plenáris gyakorlat

Eszköz: Nem szükséges.

A gyakorlat menete:

1. A játék egy személyesebb és nem szokványos bemutatkozásként fogható fel. A játék lényege benne van a címben. A résztvevőknek saját nevükről, leginkább ahhoz való viszonyukról, attitűdjeikről kell beszélni. Koncentráljunk a keresztnévre, ez fogja a későbbi megszólításhoz adni az alapot! A csoportvezető saját bemutatkozásával mintát adhat a csoporttagok számára, ha ezt szükségesnek látja. Kérdéseivel inspirálhatja a minél változatosabb megközelítéseket. Például: Van-e valami érdekes történet, anekdota a nevével kapcsolatban, tud-e arról, hogyan, kitől, miért kapta a nevét, van-e hagyománya a családban a nevének adásában, hogy szereti, ha szólítják, és hogy nem, ismeri-e az eredetét, jelentését, azonosul-e ezzel, továbbadná-e saját gyerekének? stb.

2. Miután mindenki megszólalt, a csoportvezető megkér valakit, hogy mondja el, kit hogy hívnak. Előre láthatólag (és a korábbi tapasztalatok alapján) az emlékezeti teljesítmény 100 százalékos.

Várható tapasztalat:

A bemutatkozás valódi ismerkedéssé formálódik azáltal, hogy a résztvevők szabadon választhatnak, hogy mit és mennyit beszélnek maguktól (ez is az én-prezentáció része). A bemutatkozásnak ez a kevésbé rituális formája megindítja a személyes bevonódást, ezzel lehetővé téve az utat az élményekkel, érzésekkel, attitűdökkel való csoportmunkára.

Tanulásmódszertani szempont

Az emlékezés működésének az a sajátossága kerül terítékre, hogy az élményszerűség és az adott dologgal való foglalkozás ideje növeli a bevé-
sés sikerét és a felidézés valószínűségét.

2. TEMATIKUS EGYSÉG (2–3. ÓRA)

A pályorientáció mint megújult kiemelt nevelési cél

2.1. A pályorientáció NAT-ban való elhelyezkedése

Cél: A törvényi háttér (NAT 2012) áttekintése, értelmezése az életpálya-építés szemszögéből.

Módszer: Dokumentumelemzés kiscsoportban – a pályorientációval összefüggő tartalmak azonosítása, közös megbeszélés, személyes tapasztalatok mozgósítása.

2.1.1. Illeszkedés a műveltségterületek közös kiemelt céljaihoz

Feladat: A kormányrendelet megadott oldalszámain a pályorientációra utaló tartalmak azonosítása, explicit és implicit megfogalmazások keresése – kiscsoportos munka.

Tartalmi támpontok:

A NAT a köznevelés legáltalánosabb feladata és értékeinek részletezését megelőzően megfogalmazza a következőket: „... (a közoktatás) feladata továbbá a tanuláshoz és a munkához szükséges képességek, készségek, ismeretek, attitűdök együttes fejlesztése, az egyéni és csoportos teljesítmény ösztönzése...” (NAT, *Magyar Közlöny*, 2012. évi 66. szám, 10639. o.)

A pedagógiai folyamat egészét átható *fejlesztési célok – nevelési tartalmak* különbözőképp érvényesülhetnek a tartalmi szabályozás egyes szintjein. E területek egyesítik a hagyományos értékeket és a XXI. század elején megjelent új társadalmi igényeket. A nevelési célok intézményi szintű követése az intézményi pedagógiai kultúra és a színvonalas pedagógiai munka meghatározó fokmérője, a pedagógiai-szakmai ellenőrzés egyik fontos kritériuma. Ennek megfelelően egyáltalán nem mindegy, milyen tájékozottsággal, módszertani felkészültséggel rendelkeznek egy adott intézmény pedagógusai az alább felsorolt fejlesztési célok, köztük a pályorientáció eléréséhez.

- Erkölcsi nevelés
- Nemzeti öntudat, hazafias nevelés
- Állampolgárságra, demokráciára nevelés
- Családi életre nevelés
- A testi és lelki egészségre nevelés
- Felelősségvállalás másokért, önkéntesség
- Fenntarthatóság, környezettudatosság
- *Pályaorientáció*

„Az iskolának – a tanulók életkorához igazodva és a lehetőségekhez képest – átfogó képet kell nyújtania a munka világáról. Ennek érdekében olyan feltételeket, tevékenységeket kell biztosítani, amelyek révén a tanulók kipróbálhatják képességeiket, elmélyülhetnek az érdeklődésüknek megfelelő területeken, és képessé válnak hivatásuk megtalálására, foglalkozásuk és pályájuk kiválasztására, és a hozzájuk vezető erőfeszítések megtételére. Ehhez fejleszteni kell bennük a segítséssel, az együttműködéssel, a vezetéssel és a versengéssel kapcsolatos magatartásmódokat és azok kezelését.”

- Gazdasági és pénzügyi nevelés
- Médiatudatosságra nevelés
- A tanulás tanítása

2.1.2. A munkavállalói szerepre való felkészítés megjelenése az alap- és középfokú nevelés funkciói között

Feladat: A kormányrendelet megadott oldalszámain a pályaorientációra utaló tartalmak azonosítása, explicit és implicit megfogalmazások keresése – kiscsoportos munka.

Tartalmi támpontok:

A 2012-es NAT több helyen, több fejezetben is nevesíti a pályaorientációs tevékenységet. A fejlesztési feladatokat és a közművelődési tartalmakat az egyes nevelési-oktatási szakaszokhoz köti. A nevelési-oktatási szakaszok közül a következőknél hangsúlyozza konkrétan a pályaorientációt, pályaválasztást: „... A felső tagozaton folyó nevelés-oktatás feladata elsősorban a sikeres iskolai tanuláshoz, a tanulási eredményességhez szükséges kulcskompetenciák, képesség-együttesek és tudástartalmak megalapozásának folytatása. A felső tagozat hetedik–nyolcadik évfolya-

mán folyó nevelés-oktatás alapvető feladata – a változó és egyre összetettebb tudástartalmakkal is összefüggésben – a már megalapozott kompetenciák továbbfejlesztése, bővítése, az életen át tartó tanulás és fejlődés megalapozása, valamint az, hogy *fektessen hangsúlyt a pályaválasztásra, pályaaorientációra.*

A középiskolai szakaszban folyó nevelés-oktatás feladata az iskolai alapkultúra árnyalása és megszilárdítása, melynek során már megjelennek a *pályaválasztáshoz, a továbbtanuláshoz, a munkavállalói szerephez, a szakközépiskolában az ágazathoz tartozó szakképesítések megszerzéséhez szükséges kompetenciák.*” (Magyar Közlöny, 2012. évi 66. szám, 10635. o.), továbbá az iskolatípustól függően a pályaválasztáshoz kapcsolódó, illetve a szakképesítés megszerzéséhez szükséges készségek, ismeretek. „Feladata a fiatalok felkészítése a felnőtt társadalomba való beilleszkedésre az ehhez szükséges műveltségtartalom biztosításával, továbbá a pályaaorientáció, illetve felkészítés a felsőfokú tanulmányok megkezdésére vagy a munkába állásra. Képzési jellege szerint lehet szakiskola, szakközépiskola vagy gimnázium; ezek a szakképesítés, az ágazat vagy a tagozatok szerint eltérő programok alapján haladnak.” (Magyar Közlöny, 2012. évi 66. szám, 10658. o.)

2.1.3. Az Életvitel és gyakorlat műveltségterületen belüli pályaaorientációs tartalmak értelmezése

1. Magyar nyelv és irodalom
2. Idegen nyelvek
3. Matematika
4. Ember és társadalom
5. Ember és természet
6. Földünk – környezetünk
7. Művészetek
8. Informatika
9. *Életvitel és gyakorlat*

Az Életvitel és gyakorlat műveltségterület alapvetően a világ tapasztalati megismerésére és gyakorlati tudás szerzésére nyújt lehetőséget, egyben hozzájárul a tanulás és a munka megszeretéséhez, a tudás megbecsüléséhez.

„A műveltségterület kiemelt célja a gyakorlati tevékenységekhez szükséges készségek és képességek fejlesztése, a szakszerű eszközhasználat elsajátítása, az alapvető technológiai folyamatok megismerése, a munka megbecsülése, végső soron a pozitív alkotó magatartás kialakítása... A tevékenységek, szakmák és életpályák bemutatása megalapozza a tanulók pályaválasztását. A problémák megoldásában és a nehézségek leküzdésében szerzett jártasság segíti őket, hogy megállják a helyüket a munka világában.” (10825. o.)

10. Testnevelés és sport

A műveltségterületek felépítése:

- A. Alapelvek, célok
- B. Fejlesztési feladatok
- C. Közműveltségi tartalmak

A pályaaorientáció az *Életvitel és gyakorlat* műveltségterületen belül a *Fejlesztési feladatokhoz* rendeltén jelenik meg a „PO és a munka világa” címen 5-6. évfolyamtól.

A fejlesztési feladatok szerkezete (10825. o.):

- 1. Az emberi tevékenységek környezete
- 2. *Pályaaorientáció és a munka világa*
- 3. Tervezés, kivitelezés, ellenőrzés
 - 3.1. A tevékenység információforrásainak használata
 - 3.2. Tervezés
 - 3.3. Kivitelezés
- 4. Munkavégzési, tanulási szokások, attitűdök
 - 4.1 Rend, szabálykövetés
 - 4.2 Egészség- és környezettudatosság, takarékoság, hatékonyság

Pályaorientáció és a munka világa (10826. o.)

	5–8. évfolyam		
1-4. évfolyam	5-6. évfolyam	7-8. évfolyam	9–12. évfolyam
	Véleményalkotás az egyes szakmákról, munkatevékenységekről.	A tervezett pálya jellemzői, összevetése a személyes elképzelésekkel, a lehetőségek helyes megítélése, reális önértékelés.	
		A megélhetést biztosító munkára való alkalmasság nélkülözhetetlen összetevőinek (szaktudás, tanulás, munkakultúra) tudatosítása.	A munka és az aktivitás iránti elkötelezettség, az egész életen át tartó tanulás, a szaktudás, a műveltség fontosságának elfogadása és érvényesítése.

Közműveltségi tartalmak a *Pályaorientáció, közösségi szerepek* vonatkozásában (*Magyar Közlöny*, 10829–10831. o.).

A 1–4. évfolyamon a pályaorientáció közműveltségi tartalma ezekből áll:
Közösségi feladatvállalás az osztályban, az iskolában, a lakóhelyen.

A legismertebb szakmák, hivatások bemutatása a megfelelő korosztályos ismeretek szintjén.

A 5–8. évfolyamon a pályaorientáció közműveltségi tartalma ezekből áll:
Közösségi feladatok vállalása az osztályban, az iskolában.

A tágabb közösségért (iskola, település) végzett önkéntes munka lehetőségei és jelentősége, a tanuló adottságai és lehetőségei szerint az abban való aktív részvétel.

A pénzkereső munka: a szakmák, foglalkozások csoportjainak jellemzői. A pályaválasztás előkészítése.

A 9–12. évfolyamon a pályaorientáció közműveltségi tartalma ezekből áll:

A civil szervezetek céljai, lehetőségei, jelentőségük, néhány ismertebb nemzeti és nemzetközi civil szervezet tevékenysége.

A tágabb közösségért (iskola, helyi közösség, település) végzett önkéntes munka lehetőségei és jelentősége, közösségi szolgálat. Katasztrófavédelmi, polgári védelmi és honvédelmi alapismeretek.

Az életpálya tervezése, szakképzésben, a felsőoktatásban való továbbtanulás lehetőségei, munkavállalás bel- és külföldön.

A munkavállalói lét szakmafüggetlen komponensei.

Alapvető adózási, biztosítási, egészség-, nyugdíj- és társadalombiztosítási, pénzügyi ismeretek, hivatali ügyek intézése.

Kerettantervi megjelenés

A NAT-ban megfogalmazott elvek, célok, fejlesztési feladatok és műveltségi tartalmak érvényesülését a tartalmi szabályozás következő szintjét jelentő, a pedagógiai munka szakaszainak sajátosságaihoz igazodóan készült kerettantervek biztosítják.

Pályaorientáció és a munka világa

Először a 7–8. osztály kerettantervében jelenik meg tematikus tartalomként (*Továbbtanulás, munkák, szakmák, megélhetés, munkakörnyezetek megismerése*) a pályaorientáció, 13 óra kerettel. A nevelési-fejlesztési célok a következők:

- A munkavégzés jelentőségének tudatosítása a társadalom jóléte szempontjából.
- Az ember környezetének, valamint tevékenységeinek, munkájának, továbbá a megélhetés és az életminőség kapcsolatának felismerése.
- Továbbtanulási, pályaválasztási elhatározás, életpálya-elképzelés kialakítása, megerősítése. A tervezett pálya jellemzőinek összevetése a személyes elképzelésekkel, a lehetőségek helyes megítélése, fejlődő önismeret, reális önértékelés.
- A megélhetést biztosító tervezett életpályára, munkára való alkalmasság nélkülözhetetlen összetevőinek (képesség, szaktudás, tanulás, munkakultúra) tudatosítása.
- A saját életpálya és életminőség alakításában viselt személyes felelősség felismertetése.
- Előzetes ismeretszerzés a karrier, a hivatás és a családi élet összefüggéséről.

- A munkamegosztás, az egyéni és kollektív munkatevékenységek, a technológiai folyamat, a produktumok stb. összefüggéseinek felismerése, megértése.
- A munkára való alkalmasság összetevőinek, a munkavégzés körülményeinek és a munkát végzőre gyakorolt hatásoknak, a munkával járó veszélyeknek a felismerése.
- Tapasztalatszerzés a helyes munkamagatartásról, a munkakultúráról.
- A megismert munkakörnyezetekről alkotott vélemény és érvek megfogalmazása a saját elképzelésekkel összevetve. Közelebb kerülés a saját pályaválasztási döntéshez.
- A munkakereséssel, munkába állással kapcsolatos alapvető tudnivalók elsajátítása.

(Kerettanterv az általános iskola 5–8. évfolyamára)

Majd 11–12.-ben ilyen cím alatt: *Életpálya-tervezés, munkavállalás, felnőttkori tanulási lehetőségek:*

- A személyes életpálya-lehetőségeket meghatározó objektív és szubjektív tényezők felismerése, reális értékelése, a tervezett pálya jellemzőinek helyes megítélése.
- Véleményalkotás tipikus életpályákról, életpályamintákról, összevetésük a saját életpálya-tervekkel.
- Kitartó, fegyelmezett munka, a munkamagatartásban megnyilvánuló céltudatosság erősítése.
- Reális önértékelésen alapuló pályaválasztás, a tervezett életpálya jellemzőinek számbavétele és összevetése a személyes elképzelésekkel.
- A folyamatos egyéni művelődés, szakmai továbbfejlődés fontosságának, az egész életen át tartó tanulásnak (LLL) az elfogadása és érvényesítése.

(Kerettanterv a gimnáziumok 9–12. évfolyama számára)

2.2. A pályaorientáció fogalma, tartalma

2.2.1. Az egész életen át tartó tanulás

Módszer: prezentáció a pályaorientációs és az egész életen át tartó tanulás fogalmáról, a pályaorientációs szolgáltatók teljes rendszeréről

Tartalmi támpontok:

Pályaorientáció 1: a foglalkozási szerepek gyakorlásához szükséges alapvető készségek fejlesztése, a pályaválasztással kapcsolatos önismereti munka és a pályákra vonatkozó információk együttes közvetítése.

Pályaorientáció 2: „A pályaorientáció egy olyan folyamat, amely a tanuló egyéni igényeinek figyelembevételével segíti a megfelelő pálya, szakma kiválasztását a lehető legszélesebb információnyújtás révén.” (Szilágyi, 2007)

Pályaorientáció 3: Pályaorientáció alatt a pálya/munka világában való folyamatos tájékozódási igény kialakítása értendő, egy olyan tanulási folyamat, ahol a fiatalok elfogadják, hogy a körülöttük lévő világ gazdasági jellemzői és a választható munkák tartalma változik, és felismerik, hogy sikeres életpályájuk nagy részben azon múlik, hogy önismeretük révén hogyan képesek ezekben a változásokban eligazodni.

Pályaorientáció 4: A pályaorientációnak mint folyamatnak a jelentősége abban van, hogy minden ember megtanulja önmagát figyelemmel kísérni, és felismerni értékeinek, valamint ezen keresztül céljainak átalakulását.

A definíciókban megjelenik a *folyamat jelleg*, mely által új követelmény fogalmazódik meg az iskolai munka szakaszos jellegével szemben. Továbbá még nagyobb jelentőséggel bír az a megállapítás, hogy az egész folyamatot a *tanulóhoz mint individuumhoz* kell igazítani, vagyis a pálya jellemzőinek folyamatos összevetése kívánatos a személyes elképzelésekkel, a lehetőségek helyes megítélésével. Ez igazi kihívás lehet a jelenlegi iskolarendszer számára. A pályaorientáció ismeretanyag egy új filozófiát közvetít a fiatalok számára, amely révén lehetővé válhat az *életpálya-szemlélet* elsajátítása, a személyes élet perspektíva megtervezése iránti igény felkeltése, valamint az önismereten és a pályaismereten alapuló pályaválasztási döntés előkészítésének fontossága.

Pálya: az életet alkotó események folyamata; foglalkozásoknak és az életben játszott egyéb szerepeknek az egymásutánja, amelyek együttesen

az ember munka iránti elkötelezettségét fejezik ki az önfejlődés teljes mintáján belül.

Életpálya: egy olyan folyamat, amelyben a személy számos feladattal találja magát szembe, amelyeket úgy próbál megoldani, hogy közben azzá váljon, amivé szeretne.

Életpálya-építés: a foglalkozási terület kiválasztása és egyéb életszerepekkel való egyeztetése, értékstruktúra felépítése, jövőkép kidolgozása.

Az illesztés folyamata sohasem fejeződhet be! Nem egyetlen alkalomról van szó, hanem folyamatról, a segítő oldaláról nézve pedig inkább támogatásról – amely érinti a döntéshozatalt, a tervezést, az önismeretet, a társadalmi környezettel való ismerkedést-, semmint irányításról.

Élethosszig tartó tanulás: „Az élethosszig tartó tanulás célja a megfelelés a tudásalapú társadalom követelményeinek a szakmai tudás és készségek terén, valamint a teljes körű részvétel biztosítása a társadalmi-gazdasági életben. Az élethosszig tartó tanulás biztosítja azt a képességek további változását hozó önfejlődést, amelyet az új technológiák, a munkaerő- piac és a modern társadalom kihívásai igényelnek. Az élethosszig tartó tanulás szélesebben is értelmezhető, így az élet minden területére kiterjedő formális, nem formális és informális tanulást is magában foglalja.” (NAT, 2012, 10842. o.)

„Az egész életen át tartó tanulás az iskolai előkészítéstől a nyugdíj utáni korig terjedően magában foglal minden formális, nem formális és informális tanulást. Tehát az egész életen át tartó tanulás fogalmába minden olyan tanulási tevékenység beleértendő, amely tudás, készségek és képességek fejlesztése céljából történik, személyes, állampolgári, társadalmi és/vagy foglalkoztatási szempontból.

Az Európai Bizottság 2001-ben elfogadott nyilatkozata (Az egész életen át tartó tanulás európai térségének valóra váltása) részletesen kifejti az egész életen át tartó tanulás politikájának alapelveit.

Ezek a következők:

- a tanuló állampolgár igényeinek középpontba helyezése,
- megfelelő erőforrások biztosítása,
- az oktatáshoz való hozzáférés, a tanulás lehetőségének biztosítása, társadalmi felzárkózás,
- a tanulási kultúra kibontakoztatása a teljes népesség körében,
- törekvés a kiválóságra,
- partnerségen alapuló fejlesztés az érintettekkel közösen.

Noha az egész életen át tartó tanulás politikájának koncepciója alapvető céljait tekintve az évtized folyamán stabilnak bizonyult, a tapasztalatok egyértelműen azt mutatják, hogy az egész életen át tartó tanulás olyan folytonosan mozgásban lévő, eleven megközelítése az oktatás fejlesztésének, amelynek szükségszerűen folyamatosan megújulva alkalmazkodnia, igazodnia kell a változó társadalmi, gazdasági, demográfiai és kulturális viszonyokhoz. Az Európai Unióban az elmúlt évek során a koncepció tartalmában és eszközrendszerében sokat gazdagodott, egyes elemeit tekintve új hangsúlyokat kapott. A koncepció nemzeti keretek között történő stratégiai megfogalmazása szükségszerűen a koncepció cél- és eszközrendszerének a diverzifikálódását eredményezi.” (Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, 8. o.)

2.2.2. Rokonfogalmak tisztázása

Feladat: Fogalomtár létrehozása a témában.

Módszer: plenáris munka megbeszéléssel, magyarázattal; strukturált gyakorlat A-B módozat

Tartalmi támpontok:

Pályaszocializáció: annak a folyamatnak a támogatása, amely a társadalmi munkamegosztás rendszerébe saját igényeinek és személyiségének megfelelő módon betagozódni képes személyiség kialakítását eredményezi.

Orientáló pályaválasztási tanácsadás: ismeretek bővítése foglalkozásokról, munkaerő-piaci lehetőségekről; önismeret növelése. A hangsúly az információszerzésen van. Tanárok is elláthatják.

Pályaválasztási szaktanácsadás: elmélyült elemző és konzultációs munka, integráló, szintézist teremtő folyamat, mely a pályaválasztás iránti motiváció, érzelmi elköteleződés kialakításában tölt be fontos szerepet. Pszichológus által végzett tanácsadói munka (Kiss, 2004).

Karrier: A karrier a munkaaktivitásoknak az összessége, amelyeket az egyén otthon, munkahelyen, iskolában és a közösségben végez. Magában foglalja azt az időt, amelyet fizetett munkával töltünk, továbbá amelyet gyermeknevelésre, otthoni munkára vagy idősök gondozására fordítunk. A karrierbe tartoznak az önkéntes munkák és az önmagunk képzésével eltöltött idő is. A karrier egy összkép arról, amit CSINÁLUNK. A karrierünk során számos állásunk lehet.

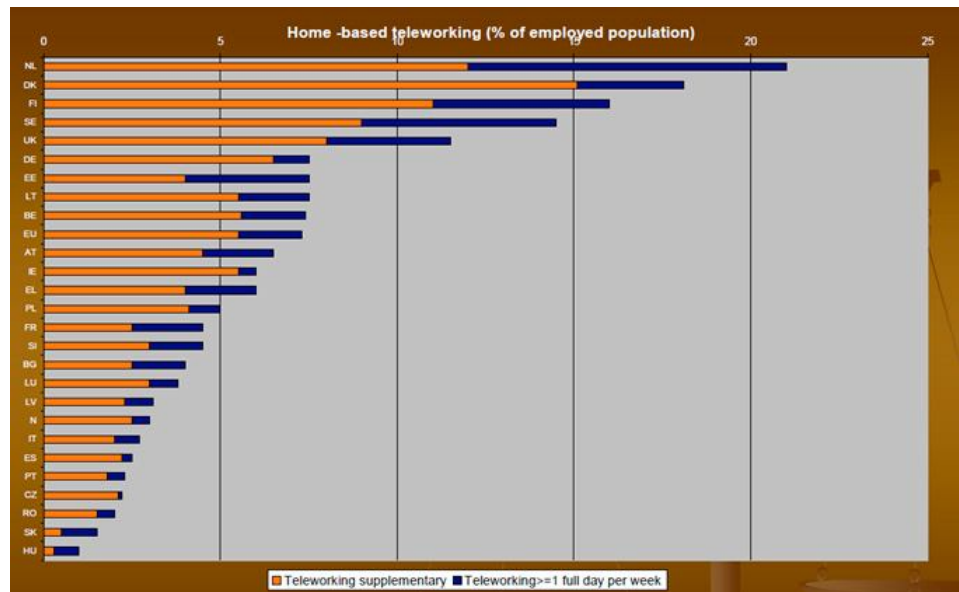
Állás: olyan fizetett munkatevékenység, melyben a dolgozó az elérendő cél érdekében egy adott munkafelosztásnak megfelelően gyakorolja foglalkozását.

Foglalkozás: azon munkáknak a köre, amelyek végzéséhez egy személy specifikus képességekkel, készségekkel és tudással rendelkezik. A képzési igényük, tevékenységtípusuk és felelősségszintjük szerint hasonló munkaköröket is foglalkozásnak nevezik. A hazai képzési rendszer szakterületek szerint (pl. humán, műszaki stb.), azon belül szakmacsoportokba (pl. egészségügy, oktatás; építész, nyomdaipar stb.) rendezve kezeli az egyes érdeklődési irányokhoz rendelhető foglalkozásokat. Az emberek jóval gyakrabban váltanak állást, mint foglalkozást.

Munka: A munka tudatos, erőfeszítést kívánó, cél- és eredményorientált/hasznos, rendszerint anyagi ellenszolgáltatásért végzett tevékenység (vö. önkéntes munka), amely hatást gyakorol a személyiségre, a társas és magánéletre egyaránt.

Atipikus munkának (foglalkoztatási formáknak) az alábbiak tekinthetők:

- az önfoglalkoztatás,
- a részmunkaidőben végzett munka,
- a határozott idejű alkalmazás, illetve
- a távmunka.



A távmunka aránya a fejlett országokban
<http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stresszkezeles-a-munkahelyen/tanacsok-munkaadoknak/dolgozzunk-mashogy-atipikus-foglalkoztatasi-formak.php>

Strukturált gyakorlat „A” módozat: Életpálya vagy foglalkozás? – páros munka

Bevezető: Életpályát tervezni illetve állást szerezni két különböző dolog. Az állás keresése akkor kezdődik, amikor befejeződnek a tanulmányok, vagy amikor az egyénnek szüksége lesz rá. A karrier ugyanakkor ennél jóval tágabb fogalom és magába foglalja az időben való előretervezést. A további különbségeket az alábbi táblázatban foglaltuk össze.

	Életpálya/karrier	Állás
Fogalom	Az életpálya olyan terület, mely az egyént komolyan érdekli, s aminek az érdekében dolgozik. Magába foglalja a munkaaktivitásokat, otthon, a munkahelyen, az iskolában és a közösségben.	Egy tevékenység, mellyel az egyén pénzt keres. Rendszeres tevékenység, fizetésért cserébe.
Követelmények	Az életpálya általában speciális képzést igényel.	Az állás betöltéséhez nem feltétlen követelmény a speciális képzés vagy végzettség.
Kockázatvállalás	Az életpálya építés nem feltétlen jelent stabilitást a munkában, mivel erősíti az egyén kockázatvállalási hajlandóságát.	Az állás stabil jövedelmet és állandó munkát jelent.
Idő	Hosszú távú	Rövid vagy hosszú távú
Munka-elégedettség	Elégedetté teszi az egyént, és arra ösztönzi, hogy még jobban teljesítsen.	A munka biztonságot ad, és ez arra ösztönzi az egyént, hogy jól végezze a dolgát.
Élethosszig tartó tanulás	Új dolgok megtanulására ösztönöz.	Az egyén olyan szinten igyekszik végezni a dolgát, mely szükséges az állás megtartásához.

Az, hogy a karrier vagy az állás illik az egyénhez, sok tényezőtől függ, így például attól, hogy aktuálisan milyen életszakaszban van. Az állások sokféleképpen segíthetik az emberek életpálya építésének elkezdését: tapasztalatot, tudást szerezhettek, megismerhetik önmagukat, mi az, amit kedvelnek s mi az, amit nem. Életpálya építését kezdeni pozitív lépés, hiszen azt jelenti, hogy az illető a munkája által többet szeretne elérni a csekkek kifizetésénél. Szeretné kibontakoztatni a tehetségét, őszintén élvezni a munkáját, és törődik azzal, hogyan tölti napjait.

Instrukció: Kérjük meg a résztvevőket, hogy párokban dolgozzanak! Egy papírt számozzanak be 1-től 30-ig! Ezután kérjük meg őket, hogy amilyen gyorsan csak tudnak, írjanak össze minél több, különböző foglalkozást. Időkeret: 5-10 perc. Az idő lejártá után kérjük a következőket:

- Pipálják ki azokat a foglalkozásokat, amelyek esetleg érdekelhetik őket!
- Karikázzák be azokat, melyek életpálya foglalkozások lehetnének a számukra!
- Húzzák alá azokat, melyek szerintük senki más listáján nem szerepelnek!
- Írjanak a foglalkozás mellé D betűt, ha szerintük diploma megszerzése szükséges hozzá!

Megbeszélés: A párok a csoport előtt ismertetik a listákat. A közös megbeszélés során válasszuk ki azokat a foglalkozásokat, melyek minden párnál szerepelnek, s azokat is, melyek csak egy párnál! Csoportosítsuk a megnevezett foglalkozásokat a megkívánt végzettségi szint szerint!

Strukturált gyakorlat „B” módozat: A-tól Z-ig – páros munka

Eszköz: A/4 lap az ABC betűvel

Feladat: A csoport párokba rendezése után osszunk ki minden párnak egyet-egyet az alábbi lapból (*Foglalkozások A-tól Z-ig*)! A pároknak feladatuk, hogy a munkalapot az instrukciónak megfelelően (Keress minden kezdőbetűhöz egy-egy foglalkozást!) töltsék ki. Az a pár nyer, amelyik leg hamarabb elkészül.

Javaslat: A kételkedők számára (pl. „nincs w-vel kezdődő munka”) jó, ha előre készítünk egy saját listát, akár több példával.

Megbeszélés: A párok a csoport előtt ismertetik a listákat. A közös megbeszélés során válasszuk ki azokat a foglalkozásokat, melyek minden párnál szerepelnek, s azokat is, melyek csak egy párnál! Csoportosítsuk a megnevezett foglalkozásokat a megkívánt végzettségi szint szerint!

Tartalmi támpontok:

FEOR-ban alkalmazott képzettségi szintek

I. képzettségi szint: Az alapfokú oktatás keretében (általános iskola 8. osztálya, illetve annak megfelelő) megszerzett képzettség.

II. képzettségi szint: Középfokú oktatás keretében szakmunkásképzés, szakiskolai képzés által megszerzett képzettség.

III. képzettségi szint: Középfokú oktatás keretében az általános gimnáziumban, szakközépiskolában, technikumban megszerzett képzettség.

IV. képzettségi szint: Felsőfokú oktatás keretében (egyetemen, főiskolán) megszerzett vagy ezzel egyenértékű képzettség.

Foglalkozások A-tól Z-ig (feladatlap)

A
Á
B
C
.
.
.
Ü
Ű
V
W
Z
ZS

Felhasznált és ajánlott szakirodalom:

Kiss István (2004): Kellemes problémák – Pályaválasztás (In: N. Kollár Katalin, Szabó Éva (szerk.): *Pszichológia Pedagógusoknak*), Budapest, Osiris Kiadó, 504-515

Szilágyi Klára (2007): *A munka-pályatanácsadás mint professzió*, Kollégium Tanácsadó, Szolgáltató Kft., Gödöllő

A Kormány 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelete a Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról, *Magyar Közlöny*, 2012. évi 66. szám

2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről. A törvényt az Országgyűlés a 2011. december 19-i ülésnapján fogadta el.

Kerettanterv az általános iskola 5–8. évfolyamára. Letöltve: 2015. 07. 10.
http://kerettanterv.ofi.hu/02_melleklet_5-8/index_alt_isk_felso.html

Kerettanterv a gimnáziumok 9–12. évfolyama számára. Letöltve: 2015. 07. 10.

http://kerettanterv.ofi.hu/03_melleklet_9-12/index_4_gimn.html

Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra. Letöltve: 2015. 07.15.

<http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Eg%C3%A9sz%20%C3%A9leten%20%C3%A1t%20tart%C3%B3%20tanul%C3%A1s.pdf>

<http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stresszkezeles-a-munkahelyen/tanacsok-munkaadoknak/dolgozzunk-mashogy-atipikus-foglalkoztatasi-formak.php>, letöltve: 2015. 07.09.

3. **TEMATIKUS EGYSÉG (4–8. ÓRA)**

A pályorientációhoz kapcsolódó pszichológiai fogalmak

3.1. Tehetséggondozás és pályorientáció

Cél:

- A pályorientáció és a tehetséggondozás kapcsolódási pontjainak, a szemléleti hasonlóságoknak a feltárása;
- A törvényi szabályozásban való megjelenés párhuzamainak felismerése;
- Különbségek megfogalmazása;
- Szakértői szempontok érvényesítése életszerű helyzetek elemzése során.

Módszer: filmvetítés egyéni megfigyeléssel; csoportos vita, kiscsoportos munka

1. feladat – „A” módzat:

Lázár Ervin Szegény Dzsoni és Árnika című meseregényéből készült filmből részlet – *Szegény Dzsoni és a foci* (5. fejezet)

A szemléltetéshez kapcsolódó kérdések:

- Milyen tehetségek (területek), illetve kompetenciák tűnnek fel a filmrészlet során?
- Melyek a tehetségre/hozzáértésre utaló megnyilvánulások?
- Ki tekinthető a filmben tehetségesnek, és miben?
- Milyen adottságokat és támogató ágenseket (külső és belső) lehet azonosítani?

A filmben a kritikus párbeszéd:

- *Dobálj még, ez nagyon jó játék!*
- *Nahát – mondta szegény Dzsoni –, hogy nektek micsoda csudálatos gömbérvéketek van!*
- *Micsodánk? – kérdezte Ipiapacs, a hírhedt rabló.*

- *Gömbérzéketek – ismételte meg szegény Dzsoni –, belőletek egy nagyszerű futbalcsapat válna.*
- Csak néztek a rablók. Futball? Az meg micsoda?*

A meseregény további, a fenti filmrészlethez kapcsolódó részlete jól példázza a pályaaorientáció és a tehetséggyondozás átfedéseit:

- *Az emberek nem tudják magukról, hogy miben ügyesek?*
- *Nagyon sokszor nem tudják. Mással foglalkoznak, mint amihez tehetségük van.*
- *Pedig mindenkinek van valamihez tehetsége?*
- *Igen. Mindenkinek.*
- *Ez biztos?*
- *Egészen biztos.*
- *Nekem például mihez van tehetségem?*
- *Majd ha megnősz, kiderül.*

1. feladat – „B” módozat:

Egy tetszőlegesen választott tehetséges emberrel készített interjú (hangfelvétel, videó vagy írott anyag) alapján a tehetséggyondozás és a pályaaorientáció közötti, illetve a tehetségfejlődés és pályaaalakulás közötti párhuzamok azonosítása.

Javasolt könyv: Freeman, J. (2015): *A tehetség ajándéka*

Tartalmi támpontok (Páskuné, 2015):

A pályaaorientáció társadalmi feladatának újrafogalmazása és a tehetséggyondozás kiszélesítő koncepciója szükségszerűen vezet azokhoz az átfedésekhez, amelyek alapján a pályaaorientáció és a tehetséggyondozás kapcsolódási pontjairól beszélhetünk. Melyek ezek a kapcsolódási pontok, és milyen határ húzható a tehetséggyondozás és pályaaorientáció között?

Talán nem is véletlen, hogy az oktatás aktuális törvényi szabályozásában szinte egyszerre jelent meg a pályaaorientáció mint kiemelt fejlesztési terület és nevelési cél, valamint a tehetséggyondozás mint kötelező érvényű feladat, jelezve, hogy a „mindenkinek megtalálni a maga legjobb oldalát” elve hangsúlyosan érvényesül a törvényalkotói szándékban, és az is, hogy a társadalom minél szélesebb rétegei, minél nagyobb eséllyel kapcsolódhassanak be a minőségi tehetséggyondozásba.

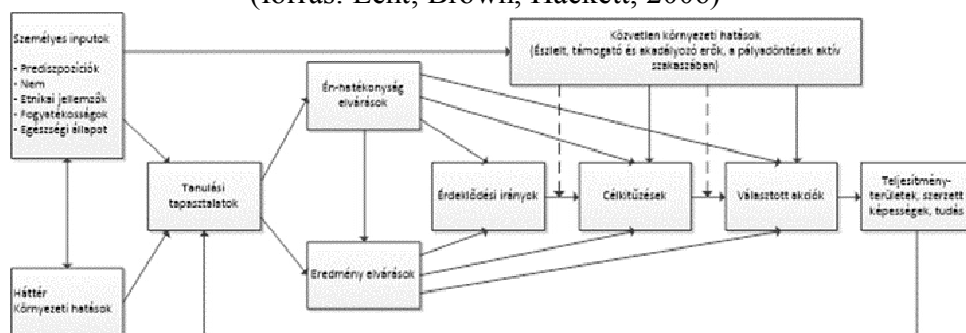
A pályorientáció társadalmi feladatának újrafogalmazása és korszerűtlen kiszélesítése mintegy másfél évtizedre nyúlik vissza az elemzők szerint (Borbély-Pecze, 2010). A feladat és az érintettek körének bővülése szükségessé tette új fogalmak bevezetését: indokolt lett a *pályaválasztás* helyett a *teljes életpálya-kísérő pályorientáció*, a *pályarétség* helyett a *pályaalakalmazkodás*, a *pályaválasztási tanácsadás* helyett pedig az *életpálya-tanácsadás* fogalmát használni. A mai élethosszig tartó tanulás koncepciójához illeszkedve a közoktatás terepén megvalósuló pályorientáció így csak egy, bár jelentős állomás az *életpálya-tanácsadási* szakfeladatok ellátásának teljes rendszerében.

Hasonlóképp kiszélesedést látunk a tehetséggondozás területén, több értelemben is:

- Egyrészt a figyelem az egészen ritka és kivételes teljesítményekről, a gényusok tanulmányozásáról a minél több tehetséges fiatal azonosításának és fejlesztésének irányába mozdul el.
- A kiterjesztés továbbá mind az adottságterületeken (perceptuális, intellektuális, társas, mozgásos, vállalkozói/innovatív), mind a már kompetenciákká, szakértelemmé érett humán tevékenységterületeken (művészeti, üzleti, szociális, vállalkozói, technológiai, sport stb.) mutatkozik. Ez utóbbi egyrészt a támogatottak életkorának kitolódását jelenti, másrészt pontosan követi a munkaerőpiac erősen differenciálódó igényeit.
- Harmadrészt egyre több, a tehetségfejlődést mediáló és moderáló tényező kerül napvilágra, illetve a kutatások fókuszába.

2. feladat – egy pályafejlődési és egy tehetségmodell összehasonlítása

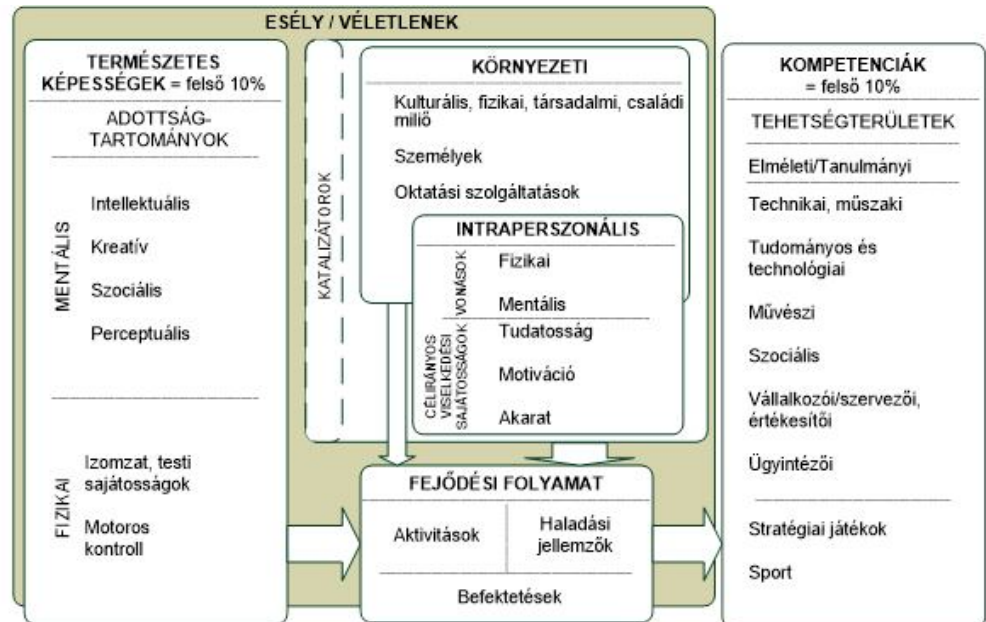
1. ábra: A szociál-kognitív megközelítés modellje
(forrás: Lent, Brown, Hackett, 2006)



Az életpálya-építéssel, illetve közvetve a pályaorientációval kapcsolatos tényezőket integrálja Lent, Brown és Hackett (1994, 2000, 2006) szociál-kognitív megközelítésű modellje, amelyben a karrier alakulása szempontjából központi fogalomként jelenik meg a karrier-építési én-hatékonyság (1. ábra). A karrierépítési én-hatékonyság élmény a tágabb idői perspektívában ható környezeti tényezők (környezetben fellelhető foglalkozási szerepmodellek, támogató tapasztalatokhoz való hozzáférés, visszahúzó erők stb.) és a személyes diszpozíciók meghatározta tanulási tapasztalatok előtörténete során alakul ki, amely utána kifejti hatását a munka világának felfedezésében, érdeklődési irányok formálódásában, célok kijelölésében, karriertervek megvalósításában (Kiss, 2009).

A modell számol a pályafejlődést befolyásoló *objektív környezeti faktorok* mellett az *észlelet környezeti faktorokkal*. Ez a megkülönböztetés felhívja a figyelmet a környezet és a saját szerep egyéntől függő megkonstruálásának aktív folyamatára.

2. ábra: A tehetség megkülönböztető modellje
(Gagnè, 2008 alapján Páskuné, 2011)



A tehetséggondozás gyakorlatához kapcsolódó, egyik legtöbbet hivatkozott integratív, folyamatelvű modell Gagné Megkülönböztető Tehetségmodellje, amelynek többszörösen átdolgozott, 2008-as verziója nagy körültekintéssel rendszerezi a tehetség kibontakozásában szerepet játszó főbb hatásokat (Pásku, 2011). Gagné a támogató tapasztalatokat, akárhonnán is érkezzenek (intraperszonális vagy környezeti), olyan szignifikáns katalizátoroknak tekinti, amelyek a hajlamok, természetes képességek felől a specifikus tehetségterületek felé tartó progresszív transzformáció folyamatát előremozdítják, illetve módosítják. A középre helyezett „fejlődési folyamat” egyértelmű állásfoglalás a teljesítmény irányába ható transzformáció lényegi jellemzőjére.

Várható válaszok az átfedésekre vonatkozóan:

- a pályaaorientáció és a tehetséggondozás *folyamatszerűsége*,
- az egyén élményigényének és a pálya, illetve tehetségterület követelményeinek *illesztése*,
- a személyes, *nem képességjellegű tényezők* figyelembevétele,
- mindkét modell sugall egy olyan *szellemiséget*, mely szerint nincsenek „semmirekellők”.

Várható válasz a különbségekre:

- a tehetséggondozásban *érintettek körének meghatározása*,
- valamilyen *normatív kritérium* kijelölése, amely értelmezhetővé teszi a *kivételes, ritka* jelzők használatát a tehetségekre vonatkozóan,
- a *teljesítmény* irányába ható szisztematikus törekvés középpontba állítása a tehetséggondozás gyakorlatában, szemben a pályafejlődési modell „*én-hatékonyság*” központi fogalmával.

3. feladat – kérdések gyűjtése a portfólióban leadandó pályainterjúhoz

Az eddigi írott/vetített/hallgatott interjúk alapján kérdésvázlat összeállítás kiscsoportban. (Pályainterjú – handout)

PÁLYAINTERJÚ – HANDOUT

- 1. Mit gondolnak általában az emberek erről a pályáról/munkáról? Mennyire ért ezekkel egyet?**
- 2. Melyek a tipikus munkafeladatok? Sorolja fel!**

Milyen feladatok igényelnek „különleges” képességeket, készségeket?
Milyen tulajdonságok, képességek kellenek a pálya gyakorlásához?
Vannak-e előnyt jelentő adottságok, pl. hogy férfi vagy nő valaki?
Milyen egyéniség az, aki erre a pályára a legalkalmasabb?
- 3. Miben jelent ez a foglalkozás próbát, kockázatot az egészségre?**
- 4. Miért hagyhatják el esetleg a pályát a kollégák?**

Miért sajnálná leginkább, ha elveszítené jelenlegi munkáját, esetleg pályát kellene módosítania?
- 5. Mit tart személyes erősségének általában munka szempontjából?**
- 6. Milyen az időbeosztás?**

Hogyan egyeztethető össze a munka és a család?
Milyen a szabadidő mennyisége?
Van-e hobbi? Ha igen, mi?
Melyek a leggyakoribb nem munkahelyi programjai?
- 7. Hogyan definiálná a sikert önmaga számára?**
- 8. Hogyan foglalná össze: mi a szerepe a munkájának az életében?**

3.1.1. Super fejlődésszempontú megközelítése, a pályafejlődés értelmezése az élettér és az életív fogalmaival

Cél: Az életpálya-építés tág rendszerként való értelmezéséhez elméleti keret nyújtása, szemléltetéssel.

Módszer: prezentáció

Tartalmi támpontok:

A pályafejlődés szakaszainak egész életen át tartó kihívásait, az élet-szerepek egyidejű és egymást váltó mintázatait, valamint az ezeket meghatározó személyes és környezeti *determinánsokat* Super (1957, 1980) foglalta koherens, integratív elméletbe, és szemléltette folyamatosan fejlesztett modelljeiben. Ma is aktuális megfontolásait a következőkben foglalhatjuk össze:

A pályafejlődés meghatározói közül a személyi és környezeti változók közötti interakcióra Super fektette a legnagyobb hangsúlyt az elméletalkotók közül. Alapgondolata, hogy az egyén olyan foglalkozásokat választ, amelyek lehetővé teszik számára, hogy énképével konzisztens módon működhessen. Énképe viszont a fejlődéstörténet függvényében alakul. Szintén az alapgondolatai közé tartozik, hogy az életpálya-mintázatot – vagyis az elért foglalkozási szintet, a kísérleti és stabil szakmai tevékenységek sorrendjét, gyakoriságát és időtartamát – az egyén szüleinek *szocio-ökonómiai szintje*, az egyén szellemi képességei, *iskoláztatása*, készségei, személyiségjellemzői (szükségletei, értékei, érdeklődési területei, személyiségvonásai és énképe), pályaréptisége (pályán tanúsított magatartás fejlettségi szintje), valamint a számára kínákozó szakmai lehetőségek határozzák meg.

Super (1957, 1980) az általa alkotott életpálya-modellben a *pályát* úgy határozta meg, mint egy személy által a teljes élettartam során játszott szerepeknek a sorozatát és egyidejű kombinációját. Hangsúlyozza, hogy a pálya és a foglalkozás nem szinonim fogalmak. A *pálya* magában foglalja az összes játszott szerepet, míg a *foglalkozási* karrier csak a foglalkozási pozícióknak az összességét jelenti. Az emberek ezen túl azonban számos szerepet töltenek be az életük során, melyek közül az élet idői tengelyén valamelyik korábban (gyerek), valamelyik később (nyugdíjas) jelenik meg. Vannak olyan időszakok, amikor egy adott időpontban csak egy sze-

repben működik a személy, máskor több szerep követelményeinek egy időben kell megfelelni (jellemzően az élet delén, amikor egyszerre kell működtetni a házastársi, a szülői, a háztartásfenntartói és a dolgozói szerepet). A játszott szerepek száma és az a mód, ahogyan ezeket vállaljuk, a megelégedettség és a stressz legfontosabb kiváltói lehetnek.

A legjelentősebb életszerepek Super szerint a következők:

- (1) gyermek,
- (2) tanuló,
- (3) szabadidőtöltő – de nem a szabadidős *aktivitás* értelmében, így tehát idetartozik a henyélés is,
- (4) polgár,
- (5) dolgozó – ideértve a szerep munkanélküliként megélt aspektusait is,
- (6) házastárs,
- (7) otthonteremtő,
- (8) szülő és
- (9) nyugdíjas.

Ezek a legtöbb ember életében megjelenő szerepek nem kizárólagosak (pl. beszélhetünk olyan szerepekről is, mint testvér, vallásgyakorló, szerető stb.), és nem feltétlenül jelennek meg mindenkinél. Ráadásul mind a szerepteljesítmény, mind a szerepek fontossága és azok a színhelyek, amelyekhez ezek a szerepek kötődnek, folyamatosan módosulnak a személyes fejlődés és a változó környezeti hatások kölcsönhatásának az eredményeképpen. Így például amikor valaki munkába áll, az visszaszorítja az összes addigi életteret képező szerepet, vagyis a gyerek, a tanuló és a szabadidő felhasználói szerepet. Hasonlóan jellemző az is, hogy a szabadidős szerep három időszakban kap nagyobb teret, a nagyon fiatal korban, az élet közepén (a „fészekelhagyás” idején) és idős korban.

Összességében az említett kilenc életszerep tekinthető a legáltalánosabbnak, ezért ezek modellálása célszerűnek bizonyult a szerző számára.

Az *Életpálya-szivárványt* mint modellt Super (1976) olyan eszközként kínálta, amelynek segítségével konceptualizálhatók a pálya multidimenzió- nális vonatkozásai, a személyek átmeneti vagy tartós elköteleződése. A szivárvány szimbolizálja az „ívelés” átvitt jelentését: a pálya fejlődését, felívelését, virágzását az élet delén a szerepek és betöltött pozíciók halmozódásával, majd a hanyatlással mindezek csökkenését, nemcsak darab- számban, hanem a szerepek súlyában is. A szivárvány egyes íveinek a

szélességét és a színmélységét változtatva lehetővé tette az egyes szerepek súlyozásának (a szerep játszásának „időszükséglete” és az érzelmi bevonódás mértéke) ábrázolását az életút adott szakaszaiban. A szerepek száma és típusa, valamint időbeli kiterjedtsége (szélessége) és a mélység (érzelmi bevonódás) együttesen jelenítik meg az *életstílust*.

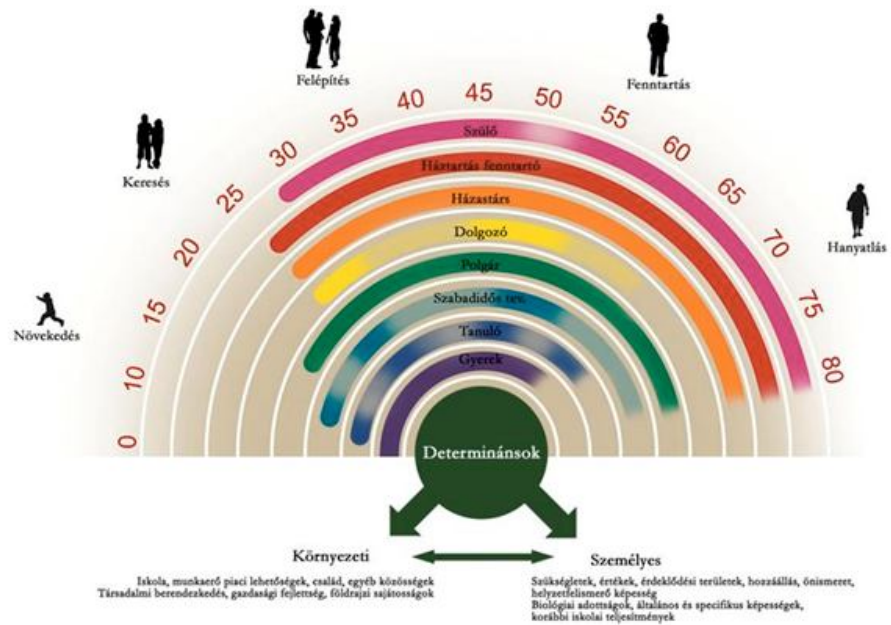
Miként lehet megragadni a szerepek fontosságát egy személy életének adott szakaszában? Erre kétféle lehetőség kínálkozik.

1) Az az *idő*, amelyet a szerepelvárások teljesítésével tölt az ember. Az időráfordítás szempontját sokan társítják az elmélyült munkához és az eredményességhez, legyen bármilyen tevékenységről is szó. A „jó munkához idő kell” szólás a munka és a tanulás vonatkozásában is az említett összefüggést sugallja. A tehetségkutatással foglalkozó irodalmakban is megtaláljuk az eredményesség és az időráfordítás kapcsolatának vizsgálatát. A pozitív kapcsolat mindig igazolódott, azzal a kiegészítéssel, hogy az idő önmagában nem oka a későbbi kiemelkedő teljesítménynek, de időráfordítás nélkül nem várható el kiemelkedő teljesítmény.

2) Az *érzelmi bevonódás*, amellyel le lehet írni egy szerepnek a személy életében betöltött fontosságát. Példának okáért a tanulók, feltéve hogy egy elfogadható tartományon belül tartják a hiányzások számát, hivatalosan egyforma mennyiségű időt töltenek az iskolában, de ezt az időt el lehet tölteni igen alacsony hőfokú érzelmi és motivációs állapotban, kevés pszichés energia mozgósításával. Ez a „testben ott vagyok, de lélekben nem” állapot ismerős a pedagógusok számára, amit a figyel/nem figyel dimenzióval tudnak leginkább megragadni. Az érzelmi bevonódás tehát némi függetlenséget mutat az időráfordítástól. Ellenpéldaként az a szülő, aki más szerepelvárásainak engedelmességgel kevesebb időt fordít a gyermekével való együttlétre, gyakran a „minőségi” együttlétre való készséggel mutathat nagyobb involváltságot egy másik szülőtársához képest. Ugyanígy a dolgozói szerep érzelmileg nagyon fontos lehet annak a pályakezdő fiatalnak, aki próbaidejét vagy betanulási idejét tölti egy nagyobb vállalatnál, és még fontosabbá válhat ez a szerep a rendes kinevezéssel. Aztán ahogy telnek az évek és a kihívások csökkennek, úgy veszíthet érzelmi színezetéből a dolgozói szerep, és jellemzően az élet közepén, amikor például egy középszintű vezető szembesül azzal, hogy felsőszintű vezetői aspirációi nem valószínű, hogy megvalósulnak, még inkább csökkenhet az érzelmi bevonódás.

Az alábbi ábrán a módosított Életpálya-szivárvány látható, amely azt az igen tipikus életpályát szemlélteti, amikor egy személy felsőfokú tanulmányokat folytat, azt húszas éveinek elején-közepén befejezi, munkába áll, s akinek a szülei legalább 80 éves korukig élnek, mint ahogy az ábrázolt pályát futó személy esetében is. Ennek a személynek a pályája bizonyos pontján, úgy 25 és 30 között gyermekei születnek, és 65 éves kora körül vonul nyugdíjba.

Fontos: a szivárvány-modell inkább egy keret, amely adott személy pályája alakulásának függvényében kitölthető, színezhető, árnyalható. Sem a szerepek száma, sem azok „intenzitása”, sem időtartama nem kötött, az egyéni variációk számtalan formája előfordulhat a valóságban. Mégis kapaszkodót kínál akkor, amikor a pályatanácsadás keretében segítséget kívánunk nyújtani abban, hogy akár a fiatalabbak, akár az idősebbek elgondolásuk szerint alakítsák életpályájukat. Ennek átgondolása során felhívhatjuk a figyelmüket arra, hogy a foglalkozás választásuk és karriertervezésük során számoljanak azokkal a szerepekkel, amelyek fontosak vagy fontosak lehetnek életpályájuk későbbi szakaszában, hozzáillesztve ehhez személyes adottságaikat, attitűdjeiket, értékeiket és lehetőségeiket. Az életpálya-építés a foglalkozásválasztás mellett tehát tartalmazza a foglalkozási és más szerepek egymáshoz való illesztését és az egyéni értékek átdolgozását a jövőképben (Kiss, 2004).



A módosított Életpálya-szivárvány (Super, 1980 leírása alapján)

3.1.2. Az életpálya során meghozandó döntéseket befolyásoló determinánsok

Cél: Az életpálya-építést befolyásoló környezeti és személyes determinánsok tudatosítása.

Módszer: kiscsoportos munka – személyes és környezeti determinánsok gyűjtése történetek segítségével

Kellékek:

- Tehetségtörténetek: Freeman, J. (2015): *A tehetség ajándéka*, Animula Kiadó
- Életpálya-leírás: handout

Ellenőrzés/értékelés: a gyűjtött szempontok bemutatása, a gyűjtött szempontok mennyiségi és minőségi (fogalomhasználat, csoportosítás) jellemzői.

Tartalmi támpontok:

A determinánsokat illetően Super hangsúlyozza, hogy a korai teljesítmények a később betöltött pozíció- és szereplehetőségekre hatással vannak. A felnőtt karrier kezdete előtt elfoglalt nem foglalkozás és foglalkozás jellegű pozíciók, különösen a tanulói szerep és annak helyszíne, típusa, vagyis az iskolázottság minősége, esetleg részmunkaidős munka, nyári munka, gyakorlat stb. hatással vannak a később elfoglalható pozíciókra. Ezek a pozíciók befolyásolhatják a későbbi foglalkozási szerepelvárások kielégítésének módját és sikerét, az azzal való elégedettséget. Erős együttjárás azonosítható egyfelől az iskolai teljesítmény, a tanórán kívüli iskolarendszerű elfoglaltságok (extrakurrikuláris tevékenységek) és iskolán kívüli csoporttagságok (például cserkészcsapat-, gyülekezeti tagság), másfelől a fiatal felnőttkori pályasiker és elégedettség mértéke között.

Az egymásra hatás természetesen nem csak a szerepek egymásra épültségében mutatkozik meg. Super szerint az a tény, hogy az emberek egyszerre több szerepet játszanak egyszerre több helyszínen, azt jelenti, hogy a foglalkozási, családi, közösségi és szabadidős szerepek hatással vannak egymásra. Az egyik téren elért siker megkönnyíti a siker elérését más területeken is, és az egyikben felmerülő nehézségek várhatóan problémákat okoznak a másikban is (Super, 1980).

Az életpályának a döntési pontjai a személyes és szituációs determinánsokkal való találkozásokat tükrözik. A *személyes determinánsok* a személy otthoni és a tágabb társadalom által módosított genetikai felépítéséből, adottságaiból állnak. A *szituációs determinánsok* a földrajzi, társadalmi, gazdasági és történelmi körülmények, az iskolázás, a család és egyéb közösségek, amelyekben az egyén a gyerekkorától kezdve egészen idős koráig funkcionál. Ezek a determinánsok hatással vannak a preferenciákra, a választásokra, a munkaerő-piaci belépésre és a munkavállalói szereppel kapcsolatos feltevésekre, valamint a szerepváltozásokra.

Super hangsúlyozza, hogy a szituációs determinánsok minden kategóriájának módosító hatása van a személyes determinánsok bármelyikére. Óva int azonban attól, hogy a „determináns” kifejezés kapcsán felmerüljön a determinizmus gondolata, inkább a megengedőbb jelentéstartalmú *befolyásolás, módosító hatás* mellett érvel. Ebben az értelmezési keretben minden pályafutás egyedinek tekinthető, a pálya csak annyiban létezik, amennyiben azt a személy befutja. A pályára nem lehet rátalálni, mint valamire, amely már készen áll, amely adott. Ez a gondolat egyébként a

magyar pályalélektani kutatásokban is megjelenik. Csirszka (1966) hangsúlyozta, hogy az ember-pálya megfelelési viszony kölcsönös, mindkettő a másikkal szemben mint követelmény és mint lehetőség egyszerre áll. Ezért a személyes és szituációs determinánsoknak, valamint a pálya fejlődésének egy átfogó modellben való ábrázolása szinte lehetetlen.

A superi koncepció alapfogalmai:

Pályaérettség: az egyén készenléte azoknak a fejlődési feladatoknak a megoldására, amelyekkel egyrészt biológiai és társas fejlődése miatt kerül szembe, másrészt pedig azért, mert a társadalom bizonyos elvárásokat támaszt a fejlődés bizonyos pontjain az egyénnel szemben (tervezési készség + aktivitás, kíváncsiság + informáltság (foglalkozási területek) + döntési kompetencia + realitásorientáció).

Élettér: az életszerepek szekvenciális kombinációja

Életstílus: az életszerepek egyidejű kombinációja

3.2. A pályák és a foglalkozásszerkezet átalakulásának pszichológiai következményei

Módszer: csoportos megbeszélés illusztrációval

A megbeszéléshez az alábbi táblázatban összefoglalt tartalmak kínálnak kapaszkodót.

Változások „hazai pályán”

1. Nép gazdaság („tervgazdálkodás”)	→ Piac gazdaság
Továbbtanulás ⇒ biztos munkaerő-piaci pozíció	szakmák megszűnnek, átalakulnak
„kollektív szempontok”	a vállalkozói lét kihívása
2. Társadalmi változások	
Család tradicionális szerepe csökken, a családi státusz változásai	
A biztonságos sztereotípiák felbomlanak	
Társadalmi különbségek élesebbek, láthatóbbak	
3. Oktatási rendszer változásai	
Központi irányítás	→ Intézményi autonómia
Oktatás piacosodása (új NAT és Köznevelési törvény)	

Az illusztrációt az alábbi szempontokhoz gyűjtött képek biztosítják.

Pszichológiai következmények:

- biztonságérzet (anyagi, egzisztenciális) csökken
- pályamodellek eltűnése
- választott pályák köre átalakul („divatszakmák”)
- értékrend átalakul (anyagi a személyes rovására)
- folyamatos alkalmazkodás, „egész életen át tartó tanulás”
- nehezebb eligazodás a pályaválasztási lehetőségekben
- identifikációs minták gyengülése
- szorongás
- individualitás hangsúlyossá válik
- versengés, agresszivitás növekedése
- a „tudás” hatalma más értelmet nyer

3.3. Foglalkozási sztereotípiák

Cél: A foglalkozásokhoz kapcsolódó sztereotípiák mozgósítása.

Gyakorlat: Szemléltető film vetítése – NPP portál

<http://eletpalya.munka.hu> oldalon foglalkozásokról szóló filmek közül 2-3 darab.

A megfigyelés szempontja: Milyen meglévő foglalkozási sztereotípiák látszódtak igazolódni, és melyeket cáfoltak a látottak, hallottak?

Gyakorlat: strukturált gyakorlat „A” módozat: Vonatfülke

Eszközök: 8 db szék középre húzva, kis cédulák, melyekre a foglalkozások neveit írjuk (kb. 12–16 db)

A játék menete: A feladat során egy szituációt kell megjeleníteni, a játékosoknak egy szerepet kell alakítani. A többiek megfigyelőként vesznek részt.

1. lépés: A játékvezető 6–8 önkéntes jelentkezőt kér a csoportból, akik valamennyien húznak egy cédulát, melyre előzetesen foglalkozások neveit írtuk.

2. lépés: Azután felhívjuk a figyelmüket, hogy a cédulán olvasottakat tartsák titokban egymás előtt, miközben végig kell gondolniuk, hogy mi jellemző az adott foglalkozásra.

3. lépés: Ezalatt a többiekkel átrendezzük a termet.

4. lépés: A megfigyelő játékosok leülnek, és megadott szempontok alapján (kérdéskultúra, kommunikációs készség, stílus stb.) kell figyelniük a játszókat.

5. lépés: A játszóknak az a feladatuk, hogy szerepükkel azonosulva egy vonaton való utazást jelenítsenek meg oly módon, hogy ismeretlen utastársaikkal beszélgetve próbálják kideríteni, kinek mi a foglalkozása.

6. lépés: Az, akinek kitalálták a foglalkozását, „leszállhat a vonatról”. Utoljára már csak két utas marad.

Megbeszélés: Végül összefoglaljuk a játék tapasztalatait: ki volt a legügyesebb „utas”, melyik szakmáról mit lehetett volna még kérdezni, ki mivel tudná még kiegészíteni az elhangzottakat.

A termet úgy rendezzük át, hogy középen „vonatfülkét” alakítunk ki egymással szemben elhelyezett székek segítségével. A megfigyelő játékosok a „vonatfülke” körül ülnek le. Ha először játsszuk, érdemes a hatékony kérdésfeltevést gyakorolni. (A leggyakoribb probléma, hogy nem tudnak mit kérdezni, vagy direkt kérdéseket tesznek föl, rögtön rákérdeznek.) Ügyeljünk arra, hogy közismert foglalkozásokat válasszunk, illetve igazodjunk a csoport tájékozottságához! Érdemes akkor játszani, amikor már több pályagyűjtéssel kapcsolatos játékot játszottak. A játékot szórakoztatóbbá, életszerűbbé teszi, ha felkérünk valakit kalauznak, mások utánoszhatják a vonat hangját stb.

Forrás: Páskuné Kiss Judit (szerk.), 2006, 348–350.

Gyakorlat: strukturált gyakorlat „B” módzat: Karriernemesítés

Eszközök: csomagolópapír, tábla, papírlapok, írószerszámok

A játék menete:

1. A csoportvezető kérje meg a csoporttagjait, hogy 10 perc alatt írjanak le minél több foglalkozást.

2. A megadott idő leteltével alakítsanak 3 fős kisebb csoportokat! A csoportok vonuljanak félre, és válogassák külön a foglalkozáshalmazból a csak férfiakhoz és a csak nőkhez illőket! Minden kiválasztott foglalkozáshoz rendeljenek hozzá egy olyan tulajdonságot, amelyikről úgy gondolják, hogy feltétlenül hozzá tartozik!

3. Körülbelül 20 perc elteltével kérjük meg a csoportokat, hogy olvassák fel a foglalkozás tulajdonságpárokat! A csoportvezető még a felolvasás előtt kérje meg a többieket, hogy amennyiben nem értenek egyet a hallott besorolással, jelezzék azt! A vitás foglalkozás - tulajdonságpárt a csoportvezető írja fel a csomagoló papírra vagy a táblára!

4. A felolvasásokat követően beszéljük meg, hogy mivel magyarázhatók a besorolásokról és/vagy a hozzárendelt tulajdonságokról alkotott elképzelések! Mennyire lehetett tudatos és mennyire ösztönszerű az alkalmazott besorolás? A mindkét nem számára elképzelhető foglalkozások harmadik csoportba is sorolhatók, és ebben az esetben jól kiemelhetővé válnak a férfiakra és nőkre egyaránt jellemző tulajdonságok.

A gyakorlat során a csoporttagok felismerik, hogy a foglalkozás megválasztása és a karrierépítés szempontjából mennyire meghatározó az a társadalomban létező, valójában tudattalan ideológia, ami már kisgyermekkorától kezdve mintegy predesztinálja a férfit és a nőt az ún. férfias és nőies tevékenységek végzésére.

Forrás: Páskuné Kiss Judit (szerk.) (2006) 425–427.

Felhasznált és ajánlott szakirodalom:

- Csirszka (1966): *Pályalélektan*, Gondolat Kiadó, Budapest.
- Freeman, J. (2015): *A tehetség ajándéka*, Animula Kiadó.
- Páskuné Kiss Judit (szerk.) (2006): *Varázsszem. 21 játéksomag önismerteti foglalkozásokhoz*, Arany János Tehetséggondozó Program Intézményeinek Egyesülete, Miskolc.
- Pásku Judit (2011): A tehetség értelmezései a nemzetközi és a hazai szakirodalomban. Fordulópont, XIII. évf. 1. szám, 51. kötet. Pont Kiadó, Budapest, 1585–2474.
- Pásku, J. (2015): „Nekem például mihez van tehetségem?” – a pályaaorientáció és a tehetséggondozás kapcsolódási pontjai, *Életpályatanácsadás* 7 (5), 8–14. Letöltve 2015.02.09.
[http://eletpalya.munka.hu/eletpalya-tanacsadas-folyoirat/2015.V.sz.](http://eletpalya.munka.hu/eletpalya-tanacsadas-folyoirat/2015.V.sz)
- Super, D. E. (1980): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior* 16, p. 282–298.

4. TEMATIKUS EGYSÉG (9–12. ÓRA)

A munka világához való viszonyulás pszichológiai háttere

4.1. A foglalkozási szerepek gyakorlásához szükséges alapvető készségek

Cél: A megélhetést biztosító munkára való alkalmasság pszichológiai hátterének megismerése: a transzferábilis készségek és a soft skillek.

Módszer: egyéni munka, kiscsoportos munka, kérdőív kitöltése és megbeszélése, szituációs játék – páros gyakorlat

Tartalmi támpontok:

„Az elhelyezkedés esélyei, a munkaerő-piaci lehetőségek elsősorban a képzési folyamat során elsajátított kompetenciák, az alkalmazható tudás függvényében alakulnak. E tekintetben más minőséget képvisel az *elméleti tudás*, amely az iskolai-akadémiai karrier során adható át, és a *kompetenciák*, amelyek a gyakorlatba áttett ismereteket jelentenek. A kompetenciák – mint egy speciális tudáskészlet – az egyes feladatok függvényében eltérő mértékben mozgósítható tudást képviselnek, folyamatos fejlesztést igényelnek. Kompetenciák nem csak a szakmai képzés során sajátíthatóak el. A szabadidős tevékenységek, hobbik, iskolarendszeren kívüli egyéb tanulmányok és a mindennapi interakciók eredményeként a kompetenciák jelentős köre fejlődhet magas színvonalra egy-egy embernél (Barmetler, 2000). A pályaválasztás folyamatában, a döntés során érdemes azokra a kompetenciákra támaszkodni, amelyeket a fiatal előszeretettel alkalmaz.

Az iskolai közösségi és oktatási helyzetek interakció-rendszere fontos, jól megfigyelhető támpontokat szolgáltathatnak a tanároknak a döntési folyamat segítésében, a fiatalok kompetenciáinak, erősségeinek tudatosításában. Például jól megfigyelhető, amikor szervezői kompetenciáját fejleszti az iskolaújság szerkesztőjeként dolgozó diák. Erre felhívhatjuk figyelmét, ha a diák a gazdasági terület iránt érdeklődne. Ezt a kompetenciát ugyanis egy cég termelési igazgatója mellett, asszisztensként kitűnően kamatoztathatja.

A kompetenciákra vonatkozó preferenciák alapján összeállítható a fiatalok egyéni portfóliója, amelynek segítségével az ajánlható szakmai területek és képzési formák körülhatárolhatóak. Az élethosszig tartó tanulás folyamatában a képzési portfólió folyamatosan bővíthető, és az európai integráció folyamatában a munkakeresés során egyre fontosabb szempontként érvényesülhet. A nyugat-európai gyakorlatnak megfelelően a munkáltatók a kiválasztás során a megszerzett bizonyítványok mellett fokozott hangsúlyt helyeznek a transzferábilis kompetenciákra.” (Kiss, 2004, 507. o.)

Az alábbi gyakorlatok forrása, ahol külön nem jelöljük:

http://www.nwtliteracy.ca/resources/adultlit/career_life_work/soft_skills_for_work_workbook.pdf (módosítva). Letöltve: 2015. 07. 01.

1. gyakorlat: Transzferábilis képességek

Instrukció: Az alábbi táblázatban jelöld be, hogy a felsorolt transzferábilis (azaz átvihető) képességek közül melyekkel rendelkezel!

Jó kommunikációs képességek	Kiváló szervezőképesség	Tervező képesség
Számítógép - használat	Idegen nyelven történő kommunikáció	Jó íráskészség
Ötletgazdagság	Problémamegoldás	Másokkal való együttműködés
Matematikai, aritmetikai képességek	Üzleti érzék	Olvasás
Mások meghallgatásának képessége	Gyermekekkel való foglalkozás	Nyilvános beszéd mondása
Részletekre figyelés	Mások támogatása	Mások tanítása
Mások igényeire való odafigyelés	Kezdeményezőkétség	Rugalmasság

További instrukció: Most válassz ki három, számodra vonzó foglalkozást!

Foglalkozás1.:

Foglalkozás2:

Foglalkozás3:....

A kiválasztott foglalkozásokhoz rendelj három transzferábilis képességet, majd írd le, az adott képesség hogyan nyilvánul meg az életedben! Írj példákat, konkrét helyzeteket, melyekben megmutatkozik az adott képesség! Gondold át azt is, milyen módon, hogyan gyakoroltad, mi segítette a kibontakozását! Az alábbi táblázatok kitöltését követően kiscsoportban vitassátok meg a kiválasztott transzferábilis képességek adott foglalkozáshoz való illeszkedését! Ismertessétek és közösen beszéljétek meg a hozott személyes példákat! (Az alábbi táblázatot a kiválasztott foglalkozások – jelen esetben három – számának megfelelően kell sokszorozítani.)

Foglalkozás:	
Transzferábilis képesség	Hogyan nyilvánul meg?
1)	
2)	
3)	

Soft skillek

Tartalmi támpontok:

Az úgynevezett soft skillek meglétét (szó szerinti fordításban „puha készségek”) sok munkaadó tekinti kiemelten fontosnak egy-egy munkakör betöltése kapcsán. A pályát választó személy szemszögéből a döntés sikerességének a mércéje (1) a szakmai területeken való beválás, (2) a későbbi hivatástudat kialakulása és (3) a megélt önkitaljesítés élményének a mértéke lehet. Ezen kritériumok teljesülése azonban nagymértékben függ az ún. életvezetési készségek (soft skillek) színvonalától, amelyek kidolgozása éppúgy része a munka világára való felkészülésnek és az élethosszig tartó tanulási folyamatnak, mint a szakmai kompetenciák fejlesztése.

Ezek a területek két nagy csoportra oszthatók, azon belül pedig négy, illetve három soft skill csoport különböztethető meg (Kiss, 2009):

Intraperszonális dimenzió

- alapvető fizikai és érzelmi szükségletek kielégítésének készségei (body related skills),
- tanuláshoz szükséges készségek,
- saját értékek ismeretének és felülvizsgálatának készségei,
- önmenedzseléssel kapcsolatos készségek.

Interperszonális dimenzió

- a kommunikációval kapcsolatos skillek,
- a szoros személyes kapcsolatok kezelésének képessége és
- a szervezethez, illetve általában a tágabb közösségbe való beilleszkedéshez szükséges eszköztár.

Életpálya-építés tekintetében kiemelt szerephez jutnak ezek a készségek vagy skillek. A sokféle felsorolás ellenére lényegüket tekintve négy területen jutnak kiemelt szerephez:

- a *team-munkában* való részvétel területén, (különböző képzési háttérű munkatársakból álló szakmai csoportok résztvevőiként, akár térben szétszórta hálózatot alkotva),
- a *kommunikációval* összefüggésben (nyelvi készségek, érvelés és meggyőzés formájában),
- a *problémamegoldási* készségek formájában (kihívásoknak való megfelelés, kreativitás, innováció) valamint
- olyan személyes jellemzők működtetése során, amelyek elsősorban a *vezetői-szervezői* feladatok teljesítését érintik (projektvezetés, mentori tevékenység). (Kiss, 2004, 508. o.)

Az alábbi ábra bemutatja a négy legfontosabb csomópontot:



- A személyes jellemzőkhöz sorolhatók: olyan sajátosságok, melyek az önmagunkkal és a munkánkkal kapcsolatos érzéseinket jelenítik meg. Pl.: udvariasság, felelősségteljeség, motiváltság.
- A kommunikációs képességek magukba foglalják a jó beszédkésztséget, a mások meghallgatásának képességét, az utasítások adásának és megértésének képességét, illetve a kommunikációnk helyzethez és a hallgatósághoz való igazításának képességét.
- A csapatmunkához szükséges képességek mindazok a képességek, melyek révén képesek vagyunk csapattagként működni, hatékonyan együtt tudunk dolgozni másokkal, érett módon tudjuk kezelni a munkavégzés során felmerülő konfliktusszituációkat.
- A problémamegoldó képességek a probléma felismerésének képességétől az alternatív megoldások kidolgozásának és értékelésének képességéig, illetve lehetséges nyereségek/előnyök és a kockázatok mérlegelésének képességéig terjednek.

Az alábbiakban az első két csomóponttal foglalkozunk részletesebben.

2. gyakorlat: Személyes tulajdonságok – soft skillek

Cél: A dolgozói szerep működtetését támogató személyes jellemzők mint soft skillek átgondolása, összevetése egymásával.

Módszer: egyéni és kiscsoportos munka

Instrukció: A következő lista olyan személyes tulajdonságok azonosítására szolgál, melyek egy leendő munkaadó számára fontosak lehetnek. A döntést segítik a tulajdonság után megfogalmazott kérdések. Pipálással jelöld, ha úgy gondolod, az adott tulajdonság jellemző rád!

	Barátságos: Jól tudsz másokkal együtt dolgozni? Szívesen tevékenykedsz együtt másokkal? Társaságkedvelő vagy? Kedvesen viselkedsz másokkal?
	Keményen dolgozó: Keményen dolgozol az iskolában? Mindig törekszel a lehető legjobb eredmény elérésére? Kitartó vagy?
	Együttműködő: Csoportfeladatok során elvégzed a rád bízott feladatot? Gyakran segítesz önként?
	Döntésképes: Nyomás alatt is képes vagy egyértelmű/tiszta döntések meghozatalára?
	Megbízható: Tudsz titkot tartani? Gondosan bánsz a bizalmas információkkal? Betartod ígéreteidet, vállalt feladataidat elvégzed?
	Hatékony: Jól gazdálkods az idővel? Igyekszel tudatosan fejleszteni a munkaszokásaidat? Kitűzött céljaidat általában eléred?
	Becsületes: Meg szoktad mondani az igazat? A kapott dicséretet megosztod másokkal is, ha ők is megérdemlik? Elfogadod/vállalod a felelősséget?
	Kezdeményező: Szeretsz kezdeményezni? Akkor is tudod, hogy mit kell tenni, ha nem mondják? Aktív vagy?
	Nyitott: El tudod fogadni mások (esetleg a tiédől eltérő) véleményét/gondolatait? Jól tudsz alkalmazkodni a változásokhoz? Előítéletes vagy?
	Rendszerető: Szereted a dolgokat a helyükön tartani? Szereted a dolgokat logikusan elrendezni?
	Türelmes: Meg tudod őrizni a nyugalmadat? Akkor is nyugodt tudsz maradni, ha már sokszor elmagyaráztál valamit, de az illető még mindig nem igazán érti azt?

	Pontos: Időben érkezel? A feladataidat a kijelölt/megbeszélt időre késedelem nélkül teljesíted?
	Erős: Jó fizikummal rendelkezel? Bírod a fizikai megterheléseket? Életkorodnak megfelelő az állóképességed? Fel tudsz emelni nehéz dolgokat?

Keress olyan foglalkozásokat, melyeknél kiemelten fontosak a fenti tulajdonságok! Írd be őket az alábbi táblázatba!

Barátságos:
Keményen dolgozó:
Együttműködő:
Döntésképes:
Megbízható:
Hatékony:
Becsületes:
Kezdeményező
Nyitott:
Rendszerető:
Türelmes:
Pontos:
Erős:

Kiscsoportos formában vitassuk meg, melyik foglalkozáshoz miért fontos az adott tulajdonság!

3. gyakorlat: Pozitív gondolatok önmagunkról

Ahhoz, hogy a munkánkhoz és a munkatársainkhoz pozitívan tudjunk viszonyulni, elengedhetetlen a pozitív önkép, önmagunk egészséges szeretete, önelfogadása.

Instrukció: Írj le ötöt személyes erősségeid, kedvező tulajdonságaid közül!

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

Gyűjts össze ötöt azon eredményeid közül, melyekre büszke vagy! Írd őket az alábbi üres vonalakra!

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

Gyűjts össze öt olyan dolgot/tevékenységet, melyet másokért teszel / tudsz megtenni!

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

Írj össze öt olyan dolgot, aminek segítségével nehéz napokon jobban tudod érezni magad (pl. barátok felhívása, sétálni menni, stb).

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

A pozitív hozzáállás az egyik legfontosabb olyan tulajdonság, melynek segítségével sikeresek lehetünk mind a munkánkban, mind a magánéletünkben. Az alábbi szokások támogathatják a pozitív hozzáállás fenntartását.

Instrukció: Jelöld be, hogy az alábbi tevékenységek közül melyeket szoktad te is gyakorolni!

Esténként feljegyezni öt olyan dolgot, amiért hálás lehetsz.
Esténként lejegyezni öt olyan jó dolgot, mely a nap folyamán történt.
Sokat nevetni.
Magadat nem összehasonlítani másokkal.
Arra koncentrálni, amit szeretnél, ahelyett, amit nem szeretnél.

Napi 5-10 percet meditálni.

Másokat segíteni.

Boldogságnapló vezetése: beleírni mindazokat a jó dolgokat, amelyek veled történtek életed során.

Sétálni a természetben.

Minden napra kitűzni egy kis célt, melyet igyekszel elérni.

Egyéb:

.....

.....

.....

Megvitatás:

- Voltak-e közös, gyakori tevékenységek?
- Vajon miért segítenek ezek? Mi a pszichológiai nyereség?
- Melyek azok, amelyek egyáltalán nem fordulnak elő a csoportnál?
Vajon mi lehet ennek az oka? Mi kellene ahhoz, hogy ezt is beépítsük a napi rutinba?

4. gyakorlat „A” módzat: Teszteld kommunikációs képességeidet!

Instrukció: Tegyél X-et a megfelelő rubrikába!

	Gyak- ran	Néha	Soha
1) Amikor valakivel beszélek, ránézésemből meg tudom állapítani, milyen hangulatban van.			
2) Észreveszem, amikor valaki nem érti azt, amit mondok.			
3) Képes vagyok megvitatni témákat anélkül, hogy felmérgeződnek.			
4) Számomra könnyű dolog a másik nézőpontjának megértése.			
5) Amikor valakivel beszélgetek, figyelem a testbeszédét is.			
6) Ha dühöt érzek, elfogadom ezt az érzést.			
7) Gondolataimat világosan, egyértelműen fejezem ki.			

	Gyak- ran	Néha	Soha
8) Beszédmódomat a beszélgető társamhoz igazítom.			
9) A véleményemet akkor is elmondom, ha az nem egyezik a másikkal.			
10) Tudok beszélni az érzéseimről.			
11) Amikor tudom, hogy a másik mit akar mondani, befejezem helyette a mondatot.			
12) Gondolataimat nehezen öntöm szavakba.			
13) Türelmetlen vagyok, babrálok, mikor a másik mondanivalóját hallgatom.			
14) Az emberek nem értik, hogy miről beszélek.			
15) Mások felé nehezen mutatom ki az érzéseimet.			
16) Az emberek hajlamosak félreérteni az általam mondottakat.			
17) Gyakran meg kell ismételnem magam, mert az emberek gyakran nem értik meg előszörre, amit mondok.			
18) Nehezen értem meg az enyémtől eltérő álláspontokat.			
19) Amikor fontos dolgot szeretnék hozzátenni a beszélgetéshez, félbeszakítom a másikat annak érdekében, hogy az én véleményem biztosan elhangozzon.			
20) Amikor a körülöttem lévők érzelmessé válnak, nem tudom, hogyan kellene reagálni.			
21) Ha egy beszélgetést unalmasnak talállok, hagyom, hogy figyelmem elkalandozzon.			
22) Ha nem értek egyet, a beszélőt a mondat közepén is félbeszakítom.			
23) Az emberek arra panaszkodnak, hogy úgy tűnik, nem figyelek rájuk, amikor hozzám beszélnek.			
24) Hajlamos vagyok uralni a beszélgetést.			
25) Nehezen találom a megfelelő szavakat.			

Értékelés

Tételek 1-10

gyakran = 3 pont

néha = 2 pont

soha = 0 pont

Tételek 11-25

gyakran = 0 pont

néha = 2 pont

soha = 3 pont

Összpontszám:

Pontszámok és értelmezésük

50–75: Ön kiváló kommunikátor.

25–50: Elég jó kommunikációs képességekkel rendelkezik, de egy kis segítségre szüksége van.

0–25: Önnek segítségre van szüksége a kommunikációs képességeinek fejlesztése érdekében.

4. gyakorlat „B” módzat: Kommunikációs stílusom

Cél: Egyéni kommunikációs stílus feltérképezése, összehasonlítása egymáséval.

Módszer: egyéni munka – kérdőív kitöltése, megbeszélés

Ez a kérdőív a kommunikációs stílus megismerését segíti. Olvassa el a következő állításokat, és ítélje meg, mennyire illenek Önre!

teljesen jellemez az adott állítás = 5

jellemez az adott állítás = 4

nem tudom eldönteni = 3

nem jellemez az adott állítás = 2

egyáltalán nem jellemez az adott állítás = 1

1. Mindenféle emberrel kellemesen tudja érezni magát.
2. Könnyen nevet.
3. Készséggel kifejezi mások iránti csodálatát.
4. Amit mond, az rendszerint hatással van az emberekre.
5. Olyan benyomásokat hagy az emberekben, amelyekre feltétlenül emlékeznek.
6. A jó viszony érdekében szokásszerűen megköszöni a másik közreműködését.

7. Nagyon jó kommunikátor.
8. Némely ideges modorosságok tapasztalhatóak a beszédében.
9. Nagyon lezser, laza kommunikátor.
10. Ha nem ért egyet valakivel, nagyon gyors a kihívásban.
11. Mindig pontosan fel tudja idézni utólag, hogy egy személynek mi volt a véleménye.
12. Nagyon könnyű felismerni a hangját.
13. Nagyon precíz kommunikátor.
14. Határozott benyomást tesz az emberekre.
15. A beszéde ritmusára vagy folyékonyságára időnként hatással van az idegessége.
16. Feszültség alatt ellazultan beszél.
17. A szeme pontosan azt tükrözi vissza, amit érez, amikor kommunikál.
18. Sokszor dramatizál dolgokat.
19. Mindig nagyon könnyű számára idegenekkel egyenlő alapon tárgyalni.
20. Rendszerint szándékosan úgy reagál, hogy az emberek tudják: figyel rájuk.
21. Rendszerint keveset mond magáról az embereknek mindaddig, amíg jól meg nem ismerte őket.
22. Amikor kommunikál, rendszeresen mesél vicceket, anekdotákat, történeteket.
23. Jellemzően hajlamos arra, hogy gesztikuláljon, amikor kommunikál.
24. Szélsőségesen nyitott kommunikátor.
25. Hangosan szokott kommunikálni.
26. Idegenek kis csoportjában nagyon jó kommunikátor.
27. Vitákban ragaszkodik a nagyon precíz meghatározásokhoz.
28. A legtöbb társas helyzetben általában nagyon gyorsan szót kér.
29. Abszolút könnyű számára tartósan beszélgetni egy ellenkező neművel, akivel épp akkor találkozott.
30. Igen akkurátus szeret lenni, amikor kommunikál.
31. Mivel erős hangja van, könnyen félbeszakíthat egy beszélgetést.
32. Gyakran fejezi ki testével és hangjával azt, amit kommunikálni akar.
33. Erőteljes hangja van.
34. Kész személyes dolgokat feltárni önmagáról.
35. Uralja a társas helyzeteket.
36. Erős vitatkozó.

37. Ha egyszer bepörög egy heves vitában, nagyon nehéz leállítani önmagát.
38. Mindig különösen barátságos kommunikátor.
39. Igazán szereti nagy figyelemmel hallgatni az embereket.
40. Nagyon gyakran ragaszkodik ahhoz, hogy az emberek dokumentálják, vagy valamiféle bizonyítékkal támasszák alá azt, ami mellett érvelnek.
41. Megpróbálja gondjaiba venni az ügyeket, amikor emberek között van.
42. Terhes számára belecsöppenni egy lezáratlan vitába.
43. A legtöbb társas helyzetben hajlamos arra, hogy sokat beszéljen.
44. Nem verbális módon nagyon kifejező társas helyzetekben.
45. Ahogy mond valamit, az rendszerint benyomást tesz az emberekre.
46. Amikor kommunikál, nagyon bátorítóan szokott hatni az emberekre.
47. Aktívan használ sok arckifejezést, amikor kommunikál.
48. Nagyon gyakran túlzó szavakat használ, hogy hangsúlyozzon valamit.
49. Különösen figyelmes kommunikátor.
50. Általában nyíltan kifejezi az érzéseit és az érzelmeit.

Értékelés:

A következő táblázat 11 alskálát tartalmaz. Mindegyik alskála mellett szerepel, hogy melyik tételek tartoznak oda. Az F fordított tételt jelent, vagyis, ha öt pontot adott rá az egyet ér, ha négyet, az kettőt, ha hármat, az marad három, ha kettőt, úgy négy pontot, ha pedig egyet, úgy öt pontot ér a válasza.

Barátságos	3	6	38	46
Benyomást keltő	4	5	14	45
Ellazult	8F	9	15F	16
Veszekedő-vitázó	10	36	37	42F
Figyelmes	11	20	39	49
Precíz	13	27	30	40
Eleven-kifejező	17	23	44	47
Drámai	18	22	32	48
Nyílt	21F	24	34	50
Uralkodó	28	35	41	43
A kommunikátor képe	7	19	26	29

Adja össze a tizenegy alskálánál a pontjait! A kérdőívnek nincs megoldókulcsa, azt érdemes megnéznie, hogy melyik alskálában ért el – önmagához képest – magas vagy alacsony pontot.

A kommunikátor képe, az azt jelenti, hogy mennyire tartja ön jó kommunikátornak magát, így ez az alskála kilóg a többi közül.

(Forrás: Rudas, 1990, 300–304. o.)

5. gyakorlat „A” módozat: Nonverbális kommunikáció

Cél: Metakommunikatív tartalmak észlelési képességének tesztelése, gyakorlása.

Módszer: egyéni munka – feladatlap kitöltése, vita

Instrukció: A munkavégzés során nagyon fontos a jó kommunikációs készség megléte. Ebbe a körbe tartozik a metakommunikatív jelzések helyes értelmezése is. Az alábbi szituációk elolvasása után az üresen hagyott kipontozott részre írd le, szerinted mi volt a küldött üzenet tartalma!

1. szituáció

Egy vásárló közeledik a pulthoz, ahol állsz. Mosollyal üdvözlöd, és azt mondod: Jó reggelt! A vásárló nem pillant rád, és nem válaszol.

.....
.....
.....

2. szituáció

Amint a kétszemélyes asztal felé igyekszel az étteremben, észreveszed, hogy a vendég az óráját nézegeti. A beszéde gyors, a mozdulatai kapkodóak.

.....
.....
.....

3. szituáció

Mosollyal üdvözlöd a főnöködet, ő pedig viszonozza.

.....
.....
.....

4. szituáció

A vendéget arról kérdezed, hogy ízlett-e neki a vacsora. Igen – válaszolja furcsa kifejezéssel az arcán.

.....
.....
.....

5. szituáció

Elkészül a munkából. Amikor megérkezel, köszönsz a főnöködnek. Egy rövid pillantást vet rád, majd folytatja a munkáját.

.....
.....
.....

Feldolgozás: A csoport vitassa meg a kapott értelmezéseket, és válasz-
sza ki a legodaillóbbeket!

5. gyakorlat „B” módozat: A hanghordozás jellege

Cél:

- A beszédbe kódolt vokális jelek jelentőségének a tudatosítása.
- A beszédhang akaratlagos változtatásának és annak hatásának meg-
élése, élménye.

Tartalmi támpont:

A hangszín vagy hangminőség a beszédhangnak egyénenként változó – bizonyos határok között változtatható – sajátossága. A vokális csatorna számos jellemzője önmagában is képes kifejezni az arra érzékeny fülek számára az illető érzelmi állapotát, tartós hangulatát, önmagához, illetve a beszélgető partnerhez való viszonyát, karakterét. Ezek a hangfekvés, dal-
lam, hangerő, hangmagasság, hangsúly, tempó, szünet. Ez a gyakorlat a csoport minden résztvevője számára kockázatmentesen, minimális színé-
szi tehetséget feltételezve, lehetővé teszi a saját hanggal való játékot.

Tárgyi feltételek, eszközök:

- A csoport létszámával megegyező cédula, rajta különböző karakter-, illetve tulajdonságmegjelölésekkel vagy érzelmekkel.
- Paraván vagy kifeszített lepedő, függöny, pléd. Egy kihajtható tábla is megfelel. A lényeg, hogy mögé lehessen látni, hogy az egyéb nonverbális csatornákat ki lehessen zárni.

A gyakorlat leírása:

1. lépés. Bevezetésként mondjunk néhány szót a vokális csatorna jelentőségéről! Kérhetünk esetleg példákat a résztvevőktől, hogy milyen akkor a hangja valakinek, ha például fél, izgul, haragszik. Mely elemei változnak meg a hangnak, és milyen irányba?

2. lépés. A korábban elkészített cetliket egy kalapba tesszük. A csoport minden tagja húz egy cetlit. Kérjük meg a résztvevőket, hogy ne mutassák meg másnak, mit húztak!

3. lépés: *Instrukció:* „Mindenki vonuljon a paraván mögé, ne kukucskáljon ki, s helyezkedjen el úgy, hogy a többiek ne lássák! Majd mutatkozzon be a megadott karakternek/érzelmi állapotnak megfelelő hanghordozással! Próbáljatok meg a szokásos paramétereken (név, lakhely) kívül minél több mindent elmondani magatokról! Például: Hogyan viszonyultok a nevetekhez? Tudjátok-e annak eredetét, névadásotoknak a történetét, valamilyen érdekes családi anekdotát a nevetekkel kapcsolatban? Hogyan szoktak becézni benneteket? Szokták-e összetéveszteni a neveteket mással?

4. lépés. A résztvevők egyenként beszélnek magukról, majd minden bemutatkozás után a többiek megtippelik, milyen (ha felsoroltak közül kell választani, akkor melyik) karakter, érzelmi állapot alapján történt a bemutatkozás.

Várható hatás:

- A játék viszonylag könnyű, pergő. Nehézsége különböző megoldásokkal változtatható (lásd lejjebb).
- A résztvevők megtapasztalják, hogy a kimondott információt mindig kísérik olyan hangjelzések, amelyek kiegészítik, illetve módosítják, vagy megerősítik a szöveges információt. Ezek jelentősége sokkal nagyobb, mint gondolnák.

Javaslat, tipp:

- Készítsünk a személyiségvonást/érzelmi állapotot tartalmazó kártyákból a csoport létszámánál valamivel többet, hogy ha valaki nem érzi általa eljátszhatónak a szerepét, az választhasson másikat!
- Lehet két paklit is készíteni. Az egyikben érzelmi állapotokat, a másikon különböző karaktereket jelenítsünk meg! Ebben az esetben mindkire kétszer kerül sor.
- Ha nem sikerül kitalálni valakinek a „szerepét”, akkor felajánlhatjuk a csoportból, hogy valaki más is megpróbálkozzon ugyanezzel a karakterrel, érzelmi állapottal.
- Könnyíthető a játék, ha a kártyákon szereplő karaktereket/érzelmi állapotokat a táblán felsoroljuk, ebben az esetben a csoportnak korlátozott lehetőségek közül kell kitalálni a megfelelőt.
- A résztvevők maguk is találhatnak ki karaktereket.

Javasolt karakterek, személyiségsajátosságok:

Barátságos, vagány, megfontolt, magabiztos, erőszakos, hiú, rátarti, büszke, gyanakvó, hízelgő, szerény, depressziós, nyegle, kitárulkozó, bezárkózó, szenvedélyes, hízelgő, elégedett, flegma.

Javasolt érzelmek: Dühös, ideges, gyanakvó, izgatott, szomorú, türelmetlen, jókedvű, haragos.

6. gyakorlat „A” módozat: Munkahelyi kommunikáció – dramatizálással

Módszer: szituációs játék, páros gyakorlat

Eszköz: a szituációk leírása kártyákon – páronként egy

Instrukció: Olvasd el az alábbi jeleneteket, és dönts el, vajon helyes-e az ott használt kommunikációs mód! Ha úgy találod, hogy nem, fogalmazd meg egy hatékonyabb, jobb választ! Írd a kipontozott üres helyre!

1. szituáció:

Egy munkatársad megkér, segíts neki eltakarítani azt a szemetet, amit egy harmadik kollégátok hagyott maga után. A következőket mondva visszatérsz a saját feladatodhoz: „Az ott hagyott szemét nem az én hibám, nem tudok segíteni a takarításban, mert nincs rá időm.”

.....

2. szituáció:

Egy hölgyvendég szeretne bejelentkezni a szállodába, és éppen az ehhez szükséges nyomtatványt tölti ki. Te vagy a recepciós, a következőket mondd: „A nyomtatvány első sorát is töltsd ki, Drága!”

.....
.....

3. szituáció:

Miközben az ügyfeled távozik, mosolyogva a következőket mondd: „Köszönöm, hogy eljött, remélem, találkozunk még!”

.....
.....

4. szituáció

Az új kollégádnak próbálsz elmagyarázni, hogy merre találja a fénymásoló helyiséget, de ő nem igazán érti az útmutatást. Jobb kézzel a megfelelő irányba mutatsz, és hangosan a következőket mondd:

„A folyosó végén fordulj balra!”

.....
.....

Rövid dramatizálás keretében a csoport játssza el a helyzeteket, a leírt reakciókat, és azok lehetséges következményeit!

6. gyakorlat „B” módzat: Jó osztály – rossz osztály

Cél: Az osztálytermi/munkahelyi légkör kommunikációs jellemzőinek azonosítása.

Módszer: brainstorming

Manapság egyre inkább kezdik felismerni, hogy a munkahelyi légkör alapvetően meghatározza az alkalmazottak elégedettségét, és ezen keresztül munkájuk hatékonyságát. Így van ez az iskolában is. Abban az osztályban, ahol jól érzik magukat a gyerekek, a tanítás és a tanulás is könnyebben megy, pozitív attitűd alakul ki a tanulóknál a tanulási folyamattal és önmagukkal szemben is. A pozitív atmoszféra, osztálytermi dinamika és a „mi-tudat” kialakításához elengedhetetlenek az olyan aktivitások, amelyek feltételezik a diákok együttműködését, interakcióját. A di-

ákok anélkül, hogy elgondolkodnának a válasz részletein, habozás nélkül válaszolni tudnak arra a kérdésre, hogy nekik jó, vagy rossz osztályuk van-e. Hasonlóképp tanáraik is.

A gyakorlat menete:

- Alkossanak a résztvevők 3-4 fős csoportokat!
- Gyűjtsék össze minél több ismért a „jó” osztálynak (kiscsoportok egyik fele) és a „rossz” osztálynak (kiscsoportok másik fele)! Írják fel ezeket egy lapra! Az ismérvek lehetnek tulajdonságok, viselkedési megnyilvánulások, szabályok, normák, szokások stb.
- A kiscsoportokból 1-1 ember felolvassa a közösen összeállított listát, a csoportvezető értékelés nélkül két külön oszlopba felírja a táblára (flipchartra) az elhangzottakat. Ha egy ismért több csoportnál is elhangzik, azt jelöli a táblán.
- Vitassa meg a csoport a táblán lévő ismérveket: maradjon-e mind, lehet-e összevonni stb.!
- Keressék meg a tartalmi párhuzamokat („tengelyeket”) a két oszlop tartalmi között! Vajon megvan-e mindegyiknek az inverze? Ha nem, vajon miért nincs?
- Önreflexiós fázis: Saját munkahelyi csoportjukat hová helyeznék egy hétfokú skálán a fenti szempontok mentén? Használják az alábbi feladatlapot, tetszőleges tartalmakkal (a beírt szempontok csak példák)! (Forrás: Páskuné, 2006; Páskuné, 2007.)

„Jó osztály – rossz osztály” feladatlap

–	1	2	3	4	5	6	7	+
Hibák elhárítása								Felelősség vállalása
Türelmetlenség, beszólások								Másság elfogadása
Humor hiánya								Egymás vicceinek értékelése

...

Pályaadaptabilitás – személyes és szocioökonómiai determinánsok

Módszer: tréneri prezentáció

Eszköz: laptop, projektor, ppt, vetítövászón

Tartalmi támpontok:

Az egész életen át tartó tanulás és az életpálya szemlélet maga után vonja, hogy a korábban jól bevált és használható fogalmak helyébe újab-
bak lépjenek a pályalélektanban. Így történt ez a *pályaérettség* fogalmával is. Annak a kulturális klímának, amely a technológiai és gazdasági fejlődés felgyorsulásával jellemezhető, ahol egyre inkább megnő az érdeklődés a felnőttkori fejlődési folyamatok iránt, s ahol a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák a munkavállalótól magas fokú rugalmasságot és alkalmazkodóképességet követelnek, teljesen megfelel és jogosnak tűnik az „érettség” „adaptabilitásra” való cserélése. A pályaérettség (career-maturity) gondolatosságának megfelelően, ha az egyén elért egy bizonyos pályaspecifikus érettséget, akkor alkalmassá vált a fejlődési feladatának a teljesítésére, amelyre egyrészt biológiai és társas fejlődése miatt kerül szembe, másrészt pedig azért, mert a társadalom bizonyos elvárásokat támaszt a fejlődés bizonyos pontjain az egyénnel szemben. Az érettség mutatóit jelentették a következők:

- tervezési készség
- aktivitás, kíváncsiság
- informáltság (foglalkozási területek)
- döntési kompetencia
- realitásorientáció.

Pálya-adaptabilitás: A pályafejlődési elmélet központi fogalma, a különösebb nehézségek nélküli változásra való képesség minőségét jelenti, a változó környezethez való alkalmazkodást. Az életpályának az instabil pontjain (pl. az egyén ereje csökken, betegség lép fel, munkahely veszélybe kerülése vagy elvesztése, vagy valamilyen személyes esemény rákényszeríti a növekedésre és a keresésre az illetőt) és az átmenetek idején különösen nagy szerephez jut. Az iskola-munka átmenet is inkább egy adaptációs kihívásnak, semmint érettségi feladatnak fogható fel. További előnye a fogalomnak, hogy nincs is olyan értékelő konnotációja, mint az „érettségnek”.

Utal a soha véget nem érő változásokra, s nem tekint úgy az emberre, mint aki készen van.

Ennek megfelelően a pályatanácsadó (és nem pályaválasztási tanácsadó!) feladata, hogy

- segítse a személyt a jövő pártázásában, hogy számoljon a lehetséges átmenetekkel, választásokkal,
- explorálja a lehetőségeket,
- válasszon irányokat, amelyek tökéletesíthetik az én fejlődését és megfelelőségét.

Amikor egy személy adaptációra való készülttségét becsüljük meg, akkor három szempont szerint mérlegelünk:

1. tervekben gazdag előrelátás, jövőorientáltság,
2. a helyzet és a selfexplorálásának mértéke, illetve releváns tudás önmagáról és a helyzetről, amiben van,
3. döntési készségek.

Bármelyik életszerepben való működést és megelégedést befolyásolja a pályaadaptabilitás minősége. Ehhez realizálni kell a különböző értékeket és érdekeket, érdeklődéseket, amelyeknek a különböző szerepekben eleget lehet tenni. Az élet szerkezetének a megtervezése keretet ad a pályán való boldoguláshoz, ahogy a pályán való boldogulás pedig keretet ad a foglalkozásválasztáshoz. A személyeknek jövőorientáltaknak kell lenniük, és az életszerepek mintázatában kell gondolkodniuk. A tervekkel teliség lehet az alapja az explorációnak és a döntéshozásnak.

A pálya-adaptibilitás prediktorait keresve a következők jönnek szóba:

- Érzelmek: pozitív emocionális diszpozíció, beleértve az emocionális stabilitást, a magas energetizáltsági szintet, a munkához való viszonyt (munkamotiváció);
- Képesség-meggyőződések, karrierspecifikus én-hatékonyság érzés (karrierbiztonság);
- Kontextus-meggyőződések – mennyire észleli támogatónak a személy a környezetét;
- Pályacélok és specifikációk.

4.2. A pályaeexploráció mint alkalmazkodás

Cél: A karrier-exploráció jelentőségének megismerése, tágabb kontextusba helyezése.

Módszer: egyéni és kiscsoportos munka, az önismereti tartalmak vizuális kifejezése – strukturált feladat

Tartalmi támpontok:

A pályaeexploráció:

- képességeink, készségeink, érdeklődési körünk, értékeink, céljaink, erőforrásaink, korlátaink, álmaink tudatosítása
- a munka világáról való tudás, adott pályák képzési követelményeinek, feltételeinek, az alkalmasság összetevőinek és lehetséges kimeneteknek, továbblépési lehetőségeknek az ismerete.

Jelentősége a döntési pontokon megnő. Döntési pontokról akkor beszélünk, amikor új szerepfelvételre vagy elhagyásra kerül sor, vagy amikor jelentős változásokat vagyunk kénytelenek végrehajtani jelenlegi szerepeinkben. Erre példák a következők:

- továbbtanulási kérdések – mikor, hová?
- a szabadidő eltöltésére/mennyiségére vonatkozó kérdések
- a munkaerőpiacra való kilépés idejére, hogyanjára vonatkozó kérdések
- pályázni vagy nem egy bizonyos állásra, elutasítani vagy elfogadni egy állásajánlatot
- elmaradt előléptetés esetén: menni vagy maradni?
- részmunkaidőben dolgozni vagy visszatérni a teljes munkaidős állásba
- képzésre menni vagy sem annak érdekében, hogy korszerűsítsük a tudásunkat a szakterületen, vagy éppen egy másik foglalkozás reményében
- nyugdíjba menni, mikor, hogyan?

Az exploráció bármelyik életszakaszban terítékre kerülhet, de különösen az átmenetek idején. Nincs olyan mágikus „életkor”, amikor már megállapodtunk, már nem változunk. Vagy a helyzet, vagy mi változunk. Azok a célok, amelyeket még 20 évesen követtünk, idővel túlhaladottá válnak, vagy már teljesültek, s új célokat kell kitűznünk. De nemcsak mi

változunk, hanem a munka világa is. Több szakma egyszerűen megszűnt, nem létezik, feleslegessé vált.

A karrier-exploráció nagymértékben beágyazott az életpálya tágabb kontextusába. Az egyes szerepekhez kapcsolódó döntéseink mindig befolyásolják más szerepekkel kapcsolatos döntéseinket. Például a házasságkötéssel kapcsolatos döntések és a munkát érintő kérdések gyakran összekapcsolódnak. Az otthonteremtés és az áthelyezés, akár más városba, vagy az előléptetés, vagy új állásajánlat bevonja a háztartás áthelyezését, és olyan dolgokkal kapcsolatos felelősséget vet fel, mint pl. a gyerekek átvitelének, új helyen való alkalmazkodásának a kérdése.

Akármilyen életesemény legyen is a kiváltó ok, az illető a kongruencia hiányát éli meg, azt, hogy egyszer csak nincs szinkronban a munkája, jelenlegi helyzete az esetleg megváltozott személyes perspektívaival, terveivel, értékeivel, céljaival. Felülvizsgálhatják ekkor személyiségük alapvető aspektusait, amelyeket jelen munkánkért/helyzetünkért valamikor feladtunk vagy elvesztettünk.

Milyen tulajdonságok segítik vagy akadályozzák a pályaexplorációt? Milyen forrásokra van szüksége egy személynek ahhoz, hogy elfogadja az élet felülvizsgálatának kihívását? Történetileg az exploráló személy egy olyan valaki, akit természetes kíváncsiság hajt, kezdeményező, alkalmazkodásra kész, és megvan az a képessége, hogy legyőzze félelmét és bizonytalanságát. A kutatások azt mutatják, hogy az ilyen sajátosságok a prediktorai a pályaexplorációs viselkedésnek.

Az explorációs aktivitásban mutatkozó különbségek kapcsolatba hozhatók:

- a személyes növekedési iniciatívák különbségeivel,
- információfeldolgozási stílussal,
- motivációs orientációs sajátosságokkal,
- a veszélyekkel és a kétértelműségekkel szembeni toleranciával,
- és az én-hatékonysággal.

Ezzel szemben akadályozó lehet:

- a túlzott önkritika,
- a bizonytalanság, a büntudat,
- erősségek, gyengesége, értékek, érdeklődés tisztázatlansága;
- az énről vonatkozó negatív érzések,
- a családdal szembeni negatív érzések;

- szegényes problémamegoldó készségek,
- választással kapcsolatos szorongás.

Hogyan segíthetünk a fiataloknak?

Bátorítani és támogatni a gyermeket arra, hogy „próbáljon ki” különböző pályákat általános és középiskolás korában:

- Menjen el önkéntesnek olyan szervezetekhez, amelyek egybevágóan az érdeklődésével!
- Vállaljon részmunkaidős vagy nyári munkát, amelyek egybevágóan az érdeklődésével!
- Intézzünk nekik olyan látogatásokat, ahol megfigyelhetnek olyan valakit, aki az érdeklődésének megfelelő területen dolgozik!
- Informálódási lehetőségeket kínálni a potenciális pályaválasztásának megfelelően (könyvtár, internetes oldal, FIT).

Gyakorlat: Keresési módszerek

Cél: Különböző álláskeresési technikák előnyeinek és hátrányainak mérlegelése.

Módszer: kiscsoportos munka feladatlap segítségével

Instrukció: Az alábbi táblázatok segítségével vegyük számba az alábbi álláskeresési technikák lehetséges előnyeit és hátrányait!

Hirdetések tanulmányozása

A hirdetések lehetnek újsághirdetések, online hirdetések, ablakban/kirakatban elhelyezett hirdetések.

ELŐNYÖK:

HÁTRÁNYOK:

Lehetséges állások keresése (Prospecting)

Olyan állások keresése, melyek nincsenek meghirdetve. Ennek érdekében motivációs leveleket, szakmai önéletrajzokat küld az állás-kereső a számára vonzónak tűnő cégekhez, intézményekhez, szervezetekhez.

ELŐNYÖK:

HÁTRÁNYOK:

Személyes kapcsolatok

Az álláskereső az ismeretségi körét felhasználva igyekszik állást találni (rokonok, barátok, volt iskolatársak, stb.).

ELŐNYÖK:

HÁTRÁNYOK:

Toborzás

Azt jelenti, hogy az álláskereső „fejvadászok”, szakmai segítség igénybevételével, non-profit szervezetek révén keres állást.

ELŐNYÖK:

HÁTRÁNYOK:

Feldolgozás: Kiscsoportok töltsék ki a fenti táblázatokat, majd flip-chart segítségével készüljön egy csoportösszesítés is!

Felhasznált és ajánlott szakirodalom:

- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., Reynolds, P. (2006): Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior* **69**, p. 149–175.
- Kiss István (2004): Kellemes problémák – Pályaválasztás, (In: N. Kollár Katalin, Szabó Éva (szerk.): *Pszichológia Pedagógusoknak*), Budapest, Osiris Kiadó, 504–515.
- Kiss István (2009): Életvezetési kompetencia. Észlelt életvezetési énhatékonyság mintázat elemzése tanácsadás szolgáltatásokat igénybe vevő felsőoktatási hallgatók mintáján, Ph.D disszertáció, Budapest, ELTE PPK.
- Páskuné Kiss Judit (2007): A munkahelyi légkör kommunikációs vonatkozásai, In: Mészáros Aranka (szerk.): *Kommunikáció és konfliktuskezelés a munkahelyen*, ELTE Eötvös Kiadó, 51–70.
- Páskuné Kiss Judit (szerk.) (2006): *Varázsszem. 21 játéksomag önismerteti foglalkozásokhoz*, Arany János Tehetséggondozó Program Intézményeinek Egyesülete, Miskolc, 207–208.
- Rudas János (1990): *Delfi örökösei*, Gondolat, Budapest. 300–304.

5. TEMATIKUS EGYSÉG (13–23. ÓRA)

Személyes identitás, foglalkozási énkép

5.1. A szakmai identitás fejlődésének állomásait jellemző életfeladatok, normatív válságok

Cél: A szakmai identitás fejlődésének áttekintése, a személyes életpályára való vetítése.

Módszer:

prezentáció – Normatív válságok a szakmai identitás fejlődésében; Életútgrafikon; Életkerék – strukturált gyakorlat (egyéni, plenáris).

Normatív válságok a szakmai identitás fejlődésében – ismeretközlő és rendszerező előadás

Tartalmi támpontok:

A szakmai identitás fejlődésének állomásai (Super)

1. NÖVEKEDÉS (születés –14 év)

– Fantázia (4–10 év)

Kulcsszavak: azonosulás, fantáziában végzett szerepjátszás

– Érdeklődés (11–12 év)

Kulcsszavak: érdeklődésnek megfelelő valóságpróbák, szociális részvétel, háttérben: rokonszenvek

– Ügyesség (13–14 év)

Kulcsszavak: képességek és azok próbája, összemérése a követelményekkel

Feladat: Önmagunk képének alakítása; a munka világára való orientáció és a munka jelentőségének kialakítása.

2. EXPLORÁCIÓ (15–24 év)

– Kísérletezés (15–17)

Kulcsszavak: választások kísérletekkel (fantáziában, beszélgetésekben, tanfolyamokon, munkában); lehetséges munkaterületek meghatározása – munkaszintekkel együtt

– Átmenet (18–21)

Kulcsszavak: realitás hangsúlya (szakmai képzés v. munkaerőpiacra való kilépés) önmegvalósítás – *specifikáció*

– Próba (22–24)

Kulcsszavak: kismértékű elkötelezettség a megfelelőnek ítélt foglalkozás irányába; első munkahely mint egy egész életre szóló lehetséges munka helye – *megvalósítás*

Feladat: Folyamatos önvizsgálat, felderítés az iskolában, szabadidős tevékenységben, a szakmai preferencia *kikristályosítása*, később *meghatározása*; reális önkép kialakítása és egy szakmai preferencia *megvalósítása*.

A két szakaszon áthúzódó normatív krízisek:

Identitáskrízis

Autoritáskrízis

Teljesítménykrízis

Továbbá a fiatal felnőttkor jellegzetes krízise: elköteleződési válság, kapunyitási krízis

3. MEGSZILÁRDÍTÁS (REALIZÁLÁS) (25–44)

– Próbaelkötelezettség és stabilizáció (25–30)

Kulcsszavak: Megállapodás a választott foglalkozáson belül, esetleg 1-2 változtatás az „életre szóló” előtt vagy magállapodás: munka= életünk során egymással össze nem függő állások sorozata

– Előrehaladás (31–44)

Kulcsszavak: Erőfeszítések a stabilizációra, kreativitás, alkotás, szakmai csúcspont, magasabb pozíciók, stabil szakmai szociális háló, képzettség növekedése

Feladat: Lehetőség keresése a kívánt munka végzésére, másokhoz való viszonyulás megtalálása, konszolidáció előrehaladással együtt, foglalkozási pozíció megszilárdítása. Ezekhez kapcsolódóan: a pályaidentifikáció.

Pályaidentifikáció (Ritoók, 2008): A pálya követelményrendszere és a munkát végző ember domináló személyiségjegyei közötti megfelelés minőségének mutatója, az életpálya és a személyiség fejlődési folyamatának dinamikus tükrözője – pályával kapcsolatos elégedettség – eredményesség – társadalmi aktivitás.

A pályaidentifikáció prediktív mutatói: *munkához való viszony + szociabilitás + energia-háttér + családi hatásrendszer + érzelmi harmónia + munkamotiváció*

E pályafejlődési szakasz lehetséges normatív válsága: életközép krízise

4. FENNTARTÁS (45–64)

– Fő kérdés: megtartás

Jellemzők: kevés az új próbálkozás, inkább a kialakított minta követése; de: gondot jelent a fiatalabb dolgozók által kikényszerített versenyhelyzet

Feladat: Újabb önvizsgálat. Korlátok elfogadása, új problémák meghatározása, amelyekkel foglalkozni kell és lehet, új készségek kialakítása, a lényeges tevékenységekre való koncentráció, az elért státusz és eredmények megőrzése; a fiatalabbak segítése.

5. HANYATLÁS (65–...)

– Lassítás (65–70)

Kulcsszavak: munka ütemének lassulása, feladatok átcsoportosítása (részidős elfoglaltságok)

– Visszavonulás (71–...)

Kulcsszavak: A munka teljes abbahagyása, önkéntes vagy szabadidő-tevékenységek variációi, esetleg részidős elfoglaltságok

Feladat: A foglalkozáson kívüli szerepek előtérbe kerülése, újak kialakítása, egy jó visszavonulási hely megtalálása; azoknak a dolgoknak a „pótlása”, amelyeket mindig is szerettünk volna csinálni; munkaórák számának csökkenése.

A két utolsó szakasz lehetséges normatív válsága: az inaktivitás krízise

Életútgrafikon – strukturált gyakorlat

Cél: Az eddigi életút sikereinek, buktatóinak végiggondolása.

Módszer: egyéni, plenáris megbeszéléssel

Feladat: Életútgrafikon készítése, amelynek x tengelye az életkor (a lépték és a maximális érték a résztvevők életkorától függ, kinek-kinek mennyi), az y valamilyen általuk választott szempont. Érdekes az életpálya alakulása szempontjából releváns tartalmakat javasolni, illetve kiválasztani. Pl. eredményesség, nehézségek, érzelmi töltet, munkával/tanul-

mányokkal való elégedettség, kapcsolati tőke, anyagi tőke, humán tőke. Felnőtt csoportban a szempontválasztás lehet egyedi, egyénenként különböző.

Kérjük meg a résztvevőket, hogy a fordulópontokat jelentő eseményeket is jelöljék be! Az események pozitív vagy negatív érzelmi töltete, valamint az erősségük skálázása segít a referenciapontok kijelölésében, a grafikon megrajzolásában. A léptéket maguk választják.

Miután mindenki elkészült, kiscsoportban részletesen megbeszélik a grafikonokat, reflektálnak egymásra.

- Mindenki a saját negatív történéseiből kiválaszt egyet, amit részletesen ismertet a többiekkel, és elmondja, hogy mi volt benne a „jó”. A történet által miben változott az élete, és mi az, amit esetleg tanult a dologból, ami által ő maga is változott, fejlődött.
- Mindenki a saját pozitív történéseiből kiválaszt egyet, amit részletesen ismertet a többiekkel, és elmondja, hogy milyen energiába került az a jó dolog, milyen áldozatot hozott érte. Miért érte meg, milyen új minőséggel gazdagodott az élete, ő maga.

5.2. A múlt – jelen – jövő időperspektíva a pályatervezésben

Cél: A múlt – jelen – jövő időperspektívában való gondolkodás erősítése.

Módszer: egyéni feladatmegoldás megbeszéléssel; strukturált gyakorlatok

Tartalmi támpont:

A serdülőkori identitásalakítás és ezzel együtt pályaépítés folyamatának vitathatatlan tartozéka a szilárd időperspektíva létrehozása. Múlt, jelen és jövő egységben látása, az élet folyamatosságának felismerése szükséges ahhoz, hogy terveket lehessen szőni a jövő formálására. Az ifjúkori identitáskeresés során a self-koncepció felbomlásának valamennyi összetevőjével egyszerre birkózik a fiatal, és bár a pályakeresés ennek csak egy részét alkotja, mégis lehetőséget ad az öndefiníciós folyamat katalizálására, valósághoz kötésére. A pályakeresés ettől a szakasztól fogva a fiatal önmagának a korábnál pontosabb, differenciáltabb megfogalmazására ösztönzi, és annak a speciális területnek a megkeresésére is, amelyben igazán kibontakozhat (Ritoók, 1994). A korábban ismertetett superi pályafejlődési modellben a serdülőkor az *exploráció* időszakát jelenti, amelyben a legfontosabb feladat egy még eleinte általánosnak tekinthető

szakmai preferencia kidolgozása. Ennek végrehajtásához jól kidolgozott képességeket, igényeket és magatartási módokat rendel hozzá a szerző:

(1) az érdekek, érdeklődési területek és értékítéletek szétválasztásának képessége, (2) felismerés, hogy egy általános szakmai célkitűzésnek itt az ideje, (3) felismerés, hogy azt nem látható események megváltoztathatják, (4) a jelen helyzet és a lehetséges jövő összefüggésének felismerése, (5) tervezés, (6) a szakmai igények realitástartalmának mérlegelése (Szilágyi, 2007).

Gyakorlat: Életkerék– strukturált gyakorlat (forrás: Siegrist, M. – Wunderli, R. (1996): *Csoportos önépítés*, Gödöllő, 159. o.)

Cél: Az eddigi életút képszerű ábrázolása, segítség annak egységben látásához, ötletgenerálás a jövőre vonatkozóan.

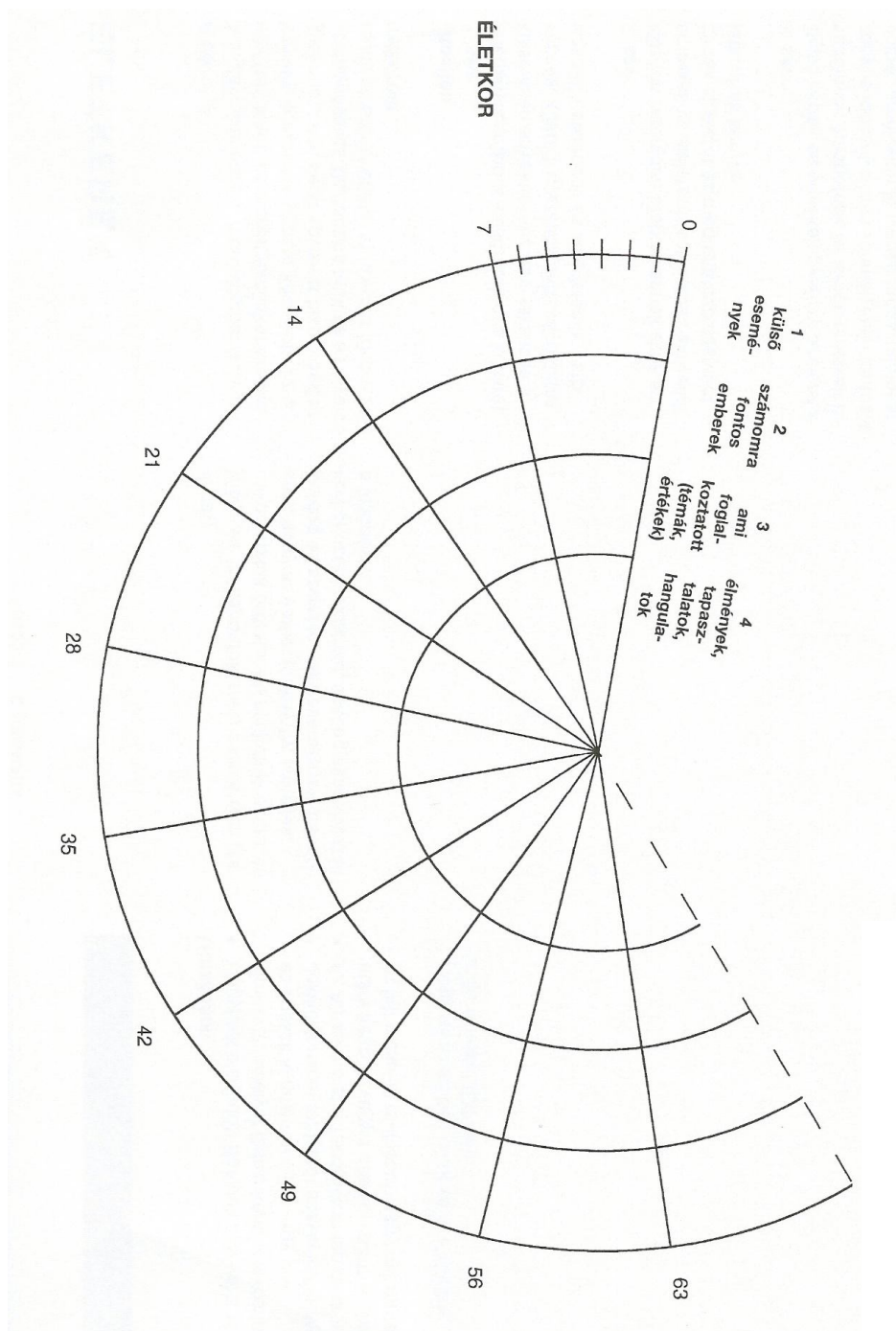
Módszer: egyéni feladatlap kitöltés, plenáris megbeszéléssel

Instrukció: Töltsék fel az alább látható „Életkerék” egyes sávjait a következők szerint:

1. sáv (külső): Ide konkrét külső nézőként is jól megragadható események kerüljenek: pl. lakáscsere, képzés, állás-, munkahelyváltás stb.
2. sáv: Vegyék számba azokat az embereket, akik fontosak voltak, kísérték az életét, kitüntetett szerepet játszottak az adott életszakaszban!
3. sáv: Ide kerüljenek azok a témák, tapasztalatok, amelyek fokozott érdeklődést keltettek, értéket képviseltek, személyesen fontosak voltak.
4. sáv: Az érzelmileg hangsúlyosan megélt élmények, hangulatok kerüljenek ide – az adott érzelem és hangulat megnevezésével (milyennek érezte magát akkor a személyn az adott eseménv által).

Javaslat: Javasoljuk a résztvevőknek, hogy használjanak egyéni, kreatív jelöléseket, szimbólumokat! Hagyjunk elég időt az elmélyült munkára!

Az ábra tetszés szerint nagyítható nyomtatáskor. A leginkább megfelelő az A/3-as méret.



Gyakorlat: Mi mindenhez értesz?

Cél: Az időperspektíva erősítése, az erősségekre, értékekre való figyelemráirányítás.

Módszer: egyéni feladatlapkitöltés, csoportos megbeszéléssel

Bevezető: Sokkal többféle képességgel rendelkezünk, mint ahogyan azt felszínesen gondoljuk. Lehetséges, hogy vannak köztük olyanok is, melyeknek a résztvevők nem tulajdonítottak jelentőséget a pályaválasztás szempontjából.

Instrukció: Kérjük meg a résztvevőket, hogy gondoljanak vissza azokra a múltbéli rendszeres iskolai és/vagy szabadidős tevékenységekre, hobbikra, önkéntes munkákra, melyekben korábban részt vettek! Készítsenek róluk listát az alábbi táblázat kitöltésével!

Tevékenység	Mikor?	Hol?

Feldolgozás: Válasszanak ki közülük kettőt, majd írjanak mindegyikhez öt-öt olyan képességet, mely szükséges/ illetve szükséges volt az adott tevékenységhez!

A résztvevők páros vagy kiscsoportos formában vitassák meg, vajon a fent összeírt képességek közül melyik és miért lehet fontos a munka világában!

1. TEVÉKENYSÉG: 2. TEVÉKENYSÉG:

Szükséges képességek:

1.
2.
3.
4.
5.

Szükséges képességek:

1.
2.
3.
4.
5.

Gyakorlat: Milyen transferábilis képességekkel rendelkezel?**Cél:** A transferábilis képességek számbavétele.**Módszer:** egyéni feladatlapkitöltés, csoportos megbeszéléssel

A szilárd időperspektíva szempontjából kiemelten fontos a pályaeépítés során a transferábilis képességek tudatosítása, illetve annak ismerete, hogy hogyan is jutottunk azok birtokába. Ez a gyakorlat arra szolgál, hogy a tanulók azonosítsák a már meglévő képességeiket, illetve átgondolják, hogyan is fejlesztették ki azokat. Az alábbi táblázatban szereplő képességek forrása lehet az iskola, a család vagy éppen valamilyen munkatapasztalat.

Instrukció: Az első rubrikában pipálással jelölje, ha rendelkezik az adott képességgel! A harmadik rubrikába írja be, hogyan/hol tett szert az adott képességre!

Kommunikációs képességek		
	Jól tudok mások előtt beszélni.	
	Kiváló írásbeli képességekkel rendelkezem (levelek, e-mailek, beszámolók írása).	
	Jó vagyok mások meghallgatásában.	
	Ki tudom fejteni gondolataimat.	
	Tudok csoportvitákat, megbeszéléseket vezetni.	

	Kiváló prezentációkat készítek.	
	Idegen nyelvet is beszélek.	

Kommunikációs képességek		
	Könnyen gyűjtök információt könyvekből, az internetről vagy egyéb forrásokból.	
	Jól tudom megszerezni az információkat.	
	A problémákat időben felismerem.	
	A problémákra képes vagyok megoldást találni.	

Interperszonális képességek		
	Érző módon viszonyulok másokhoz.	
	Képes vagyok csoportban dolgozni.	
	Jó problémamegoldó képességekkel rendelkezem.	
	Jó vezetői képességeim vannak.	
	Képes vagyok másoknak új dolgokat megtanítani.	
	Ügyesen vásárolok.	
	Könnyen alakítok ki kapcsolatot gyerekekkel/idősekkel, más emberekkel.	
	Képes vagyok a konfliktusok kezelésére.	

Szervezési képességek		
	Jól tudom „delegálni”, azaz másokra bízni a különböző munkafeladatokat.	
	A részletek nem kerülnek el a figyelmemet.	
	Ha szükséges, képes vagyok több feladattal is foglalkozni egyszerre.	
	Képes vagyok a fontossági sorrend felállítására.	
	Tartani tudom a megadott időkereteket.	

Személyes képességek		
	Remek az időgazdálkodásom.	
	Gyorsan sajátítok el új dolgokat.	
	Ha új környezetbe kerülök, képes vagyok alkalmazkodni hozzá.	
	Tudok önállóan gondolkodni és cselekedni.	
	Egyedül és csoportban is tudok tevékenykedni.	

Kreatív képességek		
	Jó ötleteim vannak.	
	Szépen rajzolok/festek, újszerű dolgokat csinálok.	
	Képes vagyok valamit jobbra tenni.	
	Képes vagyok új, szokatlan dolgok alkotására.	

Feldolgozás: A tanulók képességcsoportok szerint beszéljék meg az eredményeket! Amennyiben öndefiníciójuk alapján nem vagy nem megfelelő mértékben rendelkeznek egyik-vagy másik képességgel, fogalmazzanak meg fejlesztési feladatot saját maguk számára!

Fejlesztendő területem:

.....

Hol és milyen módon tudnám fejleszteni?

.....

Gyakorlat: Múltból előhívott visszajelzések – amit mondtak, és ami az igazság

Cél: A szubjektív és a tükrözött énkép párhuzamba állítása.

Módszer: egyéni feladat plenáris megbeszéléssel

Önértékelésünket, az élet egy-egy területén megmutatkozó önbizalmunkat, illetve motivációinkat nem kis mértékben befolyásolják azok az üzenetek, melyeket a környezetünktől kapunk. Gyermekkorunkban különösen fontosak családtagjaink képességeinkre vonatkozó visszajelzései. A támogató, elismerő vagy éppen lekicsinylő kijelentések egyaránt nagy hatást tudnak gyakorolni a fejlődő gyermeki személyiségre, de ugyanilyen veszélyt jelent az irreális, túlzó megállapítások megfogalmazása is.

Instrukció: Gondold át, milyen megállapítások, kijelentések hangzottak el gyermekkorodban az alábbi képességekkel kapcsolatban! Az első oszlopba jegyezd fel, hogy kitől és mi hangzott el! A második oszlopba pedig azt írd be, hogy szerinted, mi (volt) az igazság, azaz mi a realitás.

Amit mondtak	Ami az igazság
Zenei képességeid:	
Kézügyességed:	
Matematikai-logikai képességeid:	
Nyelvérzéked:	

Testi képességeid:	
Megjelenésed:	
Kapcsolatteremtő képességed:	
Egyéb:	

Feldolgozás: 4-5 fős kiscsoportokban történő megbeszélés, reflektálás az egymás által elmondottakra.

Gyakorlat: Gyermekkorom három mesehőse

Cél: A személy által nagyra tartott, idealizált képességek, személyiségjellemzők, viselkedési sajátosságok felszínre hozása azonosulással.

Módszer: egyéni feladat, csoportos megbeszélés

Instrukció: Mindenki gondoljon vissza gyerekkorának meséire, rajzfilmjeire és keressen 2-3 olyan mesehőst, akik valami miatt a kedvenceik voltak! Keressenek választ a következő kérdésekre:

- Milyen tulajdonságokkal rendelkeztek, ami miatt a kedvenceik voltak?
- Mi az a jól megragadható motívum, amely tetszik az ő viselkedésükben?
- Mit tudtak ők jól?
- Miben szeretnél rájuk hasonlítani?

Megjegyzés: A gyakorlat 2-3 valós személlyel is játszható, de ebben az esetben kérjük meg a résztvevőket, hogy a szülőket lehetőleg hagyják ki a példaképek közül.

Figyeljünk arra, ha ugyanaz a mesehős a csoporttagokat megosztja! Ráirányíthatja ez a figyelmet arra, hogy ugyanaz a tulajdonság más értelmezési keretben más értéket képviselhet.

Gyakorlat „A” módzat: Szakmai karrierem 10 év múlva

Cél: A jövőkép vizsgálat segítségével a tanulók jövőre vonatkozó elképzeléseit tárhatjuk fel, melyek segítségével valójában a személyiség jelenlegi oldalairól kaphatunk támpontokat. Az „A” módzatban a szakmai jövő elképzelése annak vizualizációját kívánja meg.

Módszer: vizualizációs feladat, egyéni feladat

Instrukció: Képzeld el, milyennek szeretnéd látni a szakmai karriered 10 év múlva! Rajzold le ezt a helyzetet!

Főbb elemzési szempontok:

- az ábrázolás konkrétság
- a jellemző tevékenység (egyéni, társas, fizikai aktivitást kívánó, valamilyen instrumentumot használó stb.)
- az implikált életszínvonal
- hangulati elemek

Gyakorlat „B” módzat: „Mit hoz a jövő?”

Cél: A jövőkép vizsgálat segítségével a tanulók jövőre vonatkozó elképzeléseit tárhatjuk fel, melyek segítségével valójában a személyiség jelenlegi oldalairól kaphatunk támpontokat. Az „B” módzatban a szakmai jövő elképzelése verbális kifejtéssel társul.

Módszer: tematikus fogalmazás

Instrukció: Gondolkozzatok el azon, hogyan szeretnétek élni 10 év múlva, s írjátok le ezt az életet! Írjátok tanulási terveitekről, arról az életmódról, amit szeretnétek megvalósítani! Írhattok minden egyébről, amit meg szeretnétek valósítani, el szeretnétek érni.

Főbb elemzési szempontok:

- Az elképzelt élet színvonala.
- A rendelkezésre álló hajtóerők ereje, jellege.
- Világnézet, érzület alakulása.
- Konkrét segítségnyújtást kívánó mozzanatok.

További elemzési lehetőségek:

- Vizsgáljuk meg, hogy életszínvonalra vonatkozó elképzelések tekintetében kinek reálisak, kinek irreálisak az igényei!

- (Tanulók esetében: Gyűjtsük ki és elemezzük azokat az indokokat, amellyel a tanulók a továbbtanulási vagy munkába állási szándékat alátámasztják!
- Állapítsuk meg az egyes tanulók tantárgyi eredményeinek tükrében, hogy a jelzett továbbtanulási szándékok reálisnak tűnnek-e!)

Gyakorlat: Fusson az, aki...

Cél: Egymás megismerésének mélyítése különleges szakmai vonatkozású életesemények, teljesítmények által.

Módszer: mozgásos csoportgyakorlat, a székfoglalás játék egy változata

A játék menete: Mindenki kezdjen el gondolkodni olyan rá, a szakmai életútjára, helyzetére jellemző, de nem túl hétköznapi tényeken, amelyek feltehetően csak kevesekre igazak. A csoport körben ül, de egy székkal kevesebb van. A középén álló mond először egyet a kigondolt (rá nézve igaz) tények közül, s akire még rajta kívül igaz ez az állítás, az feláll és egy másik széket foglal el. Senki nem ülhet vissza a sajátjára, ha egyszer arról már felemelkedett. Akinek nem jut szék, az marad a következő körben középén. Példa az állításra: „Fusson az, akinek volt már országosverseny-győztes tanítványa.” „... aki mondott már beszédet az iskola teljes tanulóközössége előtt.” „... aki írt már verset életében.” „... aki tud és szokott valamilyen hangszeren játszani.”

Feldolgozás: Milyen stratégiát követtek a játék során az új ötletek kitalálásában? Volt-e olyan, amelyen meglepődtek? Volt-e, amit különösen nagyra értékelnek? Volt-e olyan, ami mindenkire igaz volt? Összességében: milyen élményeket nyújtott a játék?

Gyakorlat: Szakmai bingó

Cél: Kapcsolatépítés a szakmai életben való hasonlóságok felfedezése által.

Módszer: strukturált gyakorlat

Játék leírása: A szakmai bingó egy olyan társasjáték, amelyben mindenki kap egy-egy A/4-es lapot a kezébe, amelyen 3x4-es táblázat található. Az egyes rubrikákban a szakmai életre vonatkozó (közeleli vagy távoli múlt) állítások találhatók, a három alsó üresen áll. A feladat, hogy az állításoknak megfelelően kell 2-2 aláírást gyűjteni a rubrikákba, e-mail címmel. Azok írhatják alá a másik lapját, akikre igaz az adott állítás. Az

üresen hagyott rubrikákba minden játékos maga talál ki őt érdeklő témával kapcsolatos állítást, amivel kapcsolatban szívesen megtudná, kire lehet igaz. Aki előbb összegyűjti a játékvezető által megadott számú és helyzetű aláírást, az kiáltja: BINGÓ, egyúttal ő a győztes.

Megjegyzés: A játékvezető a csoport összetételének megfelelő állításokkal töltse fel a feladatlapot!

Szakmai bingó

Tehetséges vagyok	Tartottam már konferencián előadást	Szeretek versenyre készíteni tanítványokat
.....		
.....		
Gyűjts minden mondathoz legalább két aláírást! Írja oda az illető az e-mail címét és a névnapját! Az alsó rubrikákat felhasználva írd három dolgot, amire kíváncsi vagy, és keress oda két embert! Szabály: Egy ember ugyanarra a lapra maximum kétszer írhat.		

5.3. Személyes erőforrások feltérképezése

Cél: A kompetencia fogalma, fejleszthetőségének, rendszerének megismerése; az erősségek tudatosítása, eszközeinek felismerése saját élménnyel; a másokkal való hasonlóság és különbözőség értékeinek számbavétele; a különböző énreprezentációk (visszatükrözött én – szubjektív én) átfedésének megtapasztalása.

Módszer: tréneri prezentáció, egyéni feladatmegoldás megbeszéléssel; strukturált gyakorlatok (egyéni, plenáris)

Ismeretközlő és rendszerező előadás – a kompetencia jéghegymodellje

Tartalmi támpontok:

Jó ideje ismeretes az álláskeresők számára, hogy a munkavállalókat messze nemcsak a megszerzett iskolai bizonyítványok, annak eredményei, a különböző papírok és diplomák érdeklik, amikor a pályázó képességeit, teljesítményét, jövőbeli beválását, hatékonyságát igyekeznek megbecsülni, hanem egyéb, nem lepapírozott képességei és jártasságai, rátermettsége, a dolgokhoz való hozzáértése, vagyis összefoglaló néven kompetenciái is. A kompetencia fogalom elterjedése része annak a paradigmaváltásnak, amelyről korábban az élethosszig tartó tanulás kapcsán korábban szóltunk. Éppen ezért szükséges, hogy a felnőtt munka világába betagozódni készülő fiatal tisztában legyen azzal, milyen felkészültsége, képességei, kompetenciái vannak, és mi érdekelheti a felnőtteket, mi adható el a munka világában, amivel még pénzt is lehet keresni, és a személyes jóllétet is biztosítja.

A kompetencia fogalmat számos diszciplína és alkalmazott tudományterület használja, a fogalmi rendezésre többen tettek már sikeres kísérletet. Az alábbiak tekintetében többé-kevésbé nyugvópontra jutott szakmai diskurzus eredményét mutatjuk be Szelestey (2005) kézírata nyomán, a teljesség igénye nélkül.

A kompetencia fogalmát úgy határozhatjuk meg, mint egy személy alapvető, meghatározó jellemzőit, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.

Alapvető: mert a kompetencia eléggé tartós része a személyiségnek, hogy valószínűsítse a viselkedést a helyzetek és feladatok (szerepek) széles skáláján.

Okozati kapcsolat: mert az adott kompetencia okozza, vagy legalábbis előrevetíti a viselkedést és a teljesítményt.

A kritériumnak való megfelelés: a létező kompetenciák alapján megjósolható, ki fog valamit jól vagy rosszul csinálni egy specifikus kritériumnak megfelelően.

Az egyén szintjén maradva a kompetenciáknak öt összetevőjét határozhatjuk meg:

1. *Ismeretek, a tudás* (knowledge): információk, amivel a személy rendelkezik;

2. *Készségek, jártasságok* (skills), melyek bizonyos fizikai és szellemi feladatok teljesülésének képességét adják;

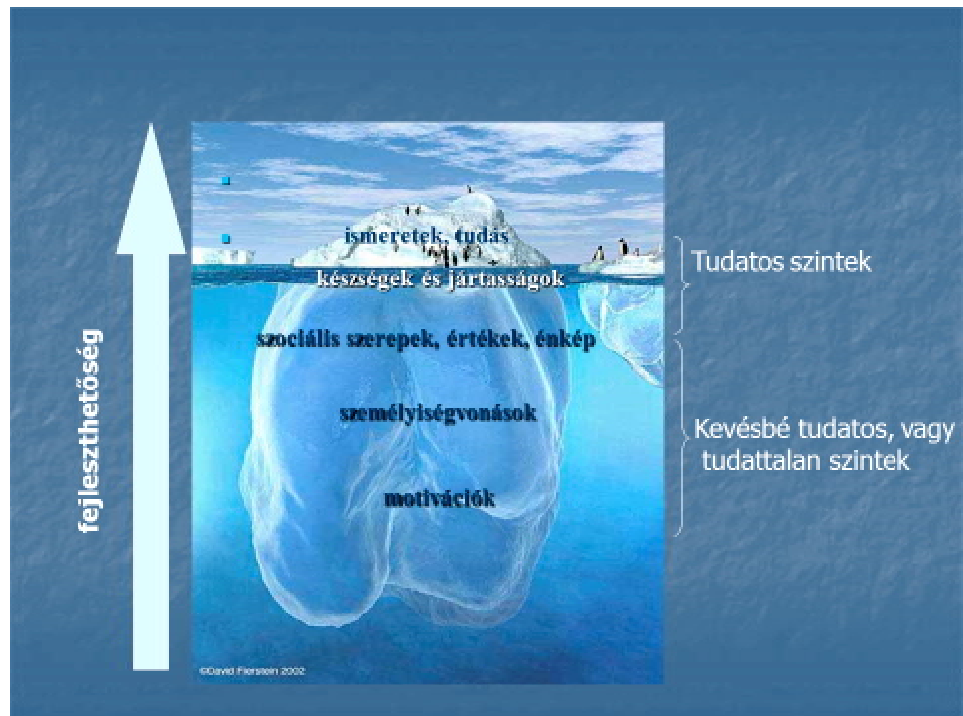
3. *Önértékelés, szociális szerepek*, melyek személyes értékek (value) mentén szerveződnek, tehát olyan attitűdök, értékek, melyeket a személy fontosnak ítél, hogy legyenek vagy tegyenek őket pl. siker, karrier; én-kép, önbizalom.

4. *Személyiségvonások* (character), vagyis pszichikai-fizikai jellemzők, és a helyzetekre, információkra adott válaszok;

5. *Motivációk* (motivation), irányítják, befolyásolják, szelektálják a viselkedést bizonyos magatartások, célok felé.

A fentebb felsorolt kompetencia-összetevők a tudatosság különböző szintjein vannak. Úgy képzelhetjük el őket, mint egy jéghegyet. A tudat számára leginkább hozzáférhetők a vízszint fölött vannak, és láthatóak mások számára is, a kevésbé tudatos vagy tudattalan jellemzők a víz alatt vannak, és a jéghegy láthatatlan részei. Fejlesztésük ennek megfelelően nehezebb.

A kihívást az jelenti, hogy a kevésbé látható kompetenciákat nyilvánvalóvá tegyük, és ezáltal fel tudjuk használni a humán erőforrásokkal való gazdálkodás, illetve a pályaorientáció területén.



3. ábra: A kompetenciák jéghegy modellje

A kompetencia fogalma a pszichológiai szakirodalomban

A képzés pszichológiai hangsúlyait tekintve nem érdektelen néhány szót szólnunk arról, hogyan jelenik meg a pszichológiában a kompetencia fogalma.

Kompetenciamotívum

A kompetenciára irányuló késztetés a „helyzetek uralásának” igénye. A környezettel való hatékony bánásmódra ösztönöz. A kompetencia magában hordja a jutalmát: sikeresnek érezzük magunkat, és ez növeli önbecsülésünket. (Megjegyzendő: a sikeres cselekvés eszköze lehet például az általunk szeretett személy elismerésének kivívása is.) A kompetenciamotívum biztosítja, hogy az ember egyre inkább önálló, autonóm lénné váljon. Szoros kapcsolatot mutat az autonómiával, általában a motivációval, a kockázatvállalással, az érdeklődéssel, valamint az önértékeléssel.

Robert White (énpszichológia, a neoanalitikus iskola jeles teoretikusa):

Az énfolyamatok tárgyalásánál két [valójában egy] motivációs fogalmat vezetett be. Az *effektanciamotívum* arra ösztönzi az embert, hogy hatást gyakoroljon környezetére. White szerint az effektanciamotívum alapvető jelentőségű, és gyermekkorban ez az én energiáinak fő levezetési módja. Ez a motívum fokozatosan alakul át az összetettebb *kompetenciamotívummá*, amely arra készíti az embert, hogy hatékonyabban bánjon környezetével. (Itt már a hatás társas értéke is szerepet kap.) A kompetenciamotívum lehetőségei határtalanok, mert mindig lehet új és új készségeket tanulni, és a régieket is lehet egyre magasabb szinten művelni. *Ez lényegénél fogva adaptív szükséglet, mert az embert arra készíti, hogy környezetével a lehető leghatékonyabban bánjon.*

Erikson elmélete a pszichoszociális fejlődésről a legkidolgozottabb neoanalitikus megközelítés:

Egyik fő gondolatköre: a *kompetencia*

Az egyes pszichoszociális fejlődési szakaszok valamilyen módon mindig a dolgok uralásával függnek össze. Az egyes szakaszok sikeres teljesítése után mindig növekszik a személy kompetenciaérzése, sikertelenség esetén pedig alkalmatlanságérzet lép fel. Vagyis a *tetteink rugója a kompetenciára való törekvés.*

Gyakorlat: Erősségeim-gyengeségeim – befejezetlen mondatok, leltárkészítés

Célja: Irányított önérték-keresés, önérték-becslés, támpontok keresése fejlődési irányok kijelöléséhez.

Módszer: egyéni feladat, megbeszélés: csoport

Eszköz: feladatlap

Instrukció: A feladatlap kérdései alapján mindenki gondolja végig és gyűjtse össze saját értékeit és gyengeségeit!

POZITÍV ÁLLÍTÁSOK
Arra vagyok a legbüszkébb, hogy...
Fontosnak érzem magam, amikor...
Akkor vagyok a legboldogabb, amikor...
Tudom, hogyan kell...
Mindenki tudja, hogy milyen jó vagyok... (valamiben)
Sok ember szeretné, ha... (valamit úgy tudna, olyan lenne, mint én)
A barátaimnak az tetszik bennem, hogy...
A szüleim legjobb tulajdonságomnak tartják, hogy...
Ha egyetlen tulajdonságomhoz ragaszkodhatnék csak, az a...
VÁLTOZTATÁS IRÁNYÁT KIJELELŐ ÁLLÍTÁSOK
Csalódott voltam magamban, amikor...
Jelentéktelennek éreztem magam, amikor...

A szüleim azt mondják, fejlődhetnék...
A barátaim azt állítják, változtatnom kellene...
Az a képesség, amiben a leginkább szeretnék fejlődni, a(z)...
A leglényegesebb dolog, amin változtatni szeretnék, az a...
Az a tulajdonságom, amely leginkább akadályoz céljaim elérésében, a...

Feldolgozás: A válaszokat 3-4 fős kiscsoportokban beszélük meg a résztvevők, facilitálva arra őket, hogy egymásnak kérdéseket tegyenek fel. Közben keressék az azonosságokat, markáns eltéréseket (pl. valakinek az hiányzik, amire a másik büszke), és próbáljanak a megfigyeltekből következtetéseket, majd lehetséges célokat megfogalmazni maguk számára, s javaslatot tenni csoporttársaiknak!

Gyakorlat: Egyéni SWOT-analízis – egyéni munka, plenáris megbeszélés

Cél: Az életpályakép megvalósításában jelentőséggel bíró saját személyre vonatkoztatott tényezők átgondolása, csoportosítása.

Módszer: egyéni feladatlap kitöltése, csoportos megbeszélés

Eszköz: a feladatleírás végén szereplő, egyéni SWOT analízisnek megfelelő ábra

A SWOT-analízis eredendően a nyitott intézményi önértékelés egyik lehetséges módszere. A SWOT betűszó, amely a **strength** (erősség), **weakness** (gyengeség), **opportunity** (lehetőség) és **threat** (veszély) angol szavak kezdőbetűiből jött létre, azonban alkalmas az egyén esetében is az adott négy szempont mentén való önreflexióra, mely szerint csoportosít-

hatjuk azokat az információkat, amelyek az életpályakép megvalósításában jelentőséggel bírhatnak.

Feladat: A résztvevők elkészítik az ábrát, majd megosztják a többiekkel. Közös megbeszélés a csoportvezetőkkel az eredményeket. Ha valaki elakad, a csoportvezető jól irányzott kérdésekkel, vagy az őt ismerő többiek segíthetik a gyűjtésben. Ha mindenki végzett, megbeszéljük az eredményeket. Az instrukcióban és a közös megbeszélés során különösen hangsúlyozzuk és figyeljünk oda, hogy a lehetőségek-akadályok a külső tényezők tengelyét, az erősségek-hiányosságok a belső, intraperszonális tényezők tengelyét képezik.

SWOT-analízis

Erősségek	Hiányosságok
Lehetőségek	Akadályok

Gyakorlat: Másoknak az tetszik bennem... – befejezetlen mondat

Cél: A percipiált én tesztelése, az erősségek kimondásának bátorítása.

Módszer: egyéni munka – befejezetlen mondatok, nagycsoportos reflexióval

Eszközök: minden csoporttag számára egy kisebb méretű papírlap (nem ragadós post-it)

Instrukció: Kérjük meg a csoporttagokat, hogy a kapott papírra (az ideális az lenne, ha mindenki ugyanolyan lapocskát kapna az alábbiak szerint) írják a megkezdett mondat befejezését! Bátorítsuk őket arra, hogy ne

szerénykedjenek, bármilyen képességet, jártasságot, külső vagy belső tulajdonságot írhatnak a lapra – név nélkül.

Másoknak az tetszik bennem, hogy...

Feldolgozás: Szedjük össze a név nélküli befejezéseket, majd egy kosárából (kalapból) kihúzva egyenként olvassuk fel! A csoporttagok feladata, hogy kitalálják, ki írhatta, illetve hogy valójában tényleg nekik tetsző tulajdonság-e a megfogalmazott jellemző. Jelezzék ezt vissza a „tulajdonosnak”, hozzátéve, ha van valami, ami még inkább értékesnek láttatik az illetőben.

5.4. Személyes célok és motivációs szerkezet

Cél: Az implicit és explicit motivációs rendszer találkozási pontjainak feltárása; a célok és a motívumok megkülönböztetése, a megkülönböztetés fontosságának tudatosítása a pályorientációs gyakorlatban.

Módszer: egyéni, páros, kiscsoportos, plenáris feladatok, strukturált gyakorlatok, tanári prezentáció, kérdőív kitöltése és értékelése

Gyakorlat: 3 pozitív, 3 negatív élmény – egyéni és plenáris gyakorlat az implicit és explicit motivációs rendszer találkozási pontjainak feltárására

Cél: A résztvevők alapvető humán motívumainak kibontása.

Módszer: irányított interjú

A gyakorlat menete:

1. Kérjük meg a résztvevőket, keressenek a közelmúltból 3 olyan munkahelyi (tanulmányaikkal kapcsolatba hozható) élményt, amely különös elégedettséggel, örömmel, jó érzéssel töltötte el őket. Keressenek 3 olyat

is, amely a legnagyobb elégedetlenséget, rossz érzést, csalódást keltette bennük! Írják le ezt maguknak! Hívjuk fel a figyelmüket arra, hogy a helyzetek minél konkrétabbak legyenek, kerüljék az olyan mondatkezdemenyeket, mint „Általában akkor vagyok a legelégedettebb, ...”!

2. Ha mindenki elkészült, a flipchart papírt osszuk három oszlopra, az egyik lesz az egyszerűség kedvéért a + élmények, a másik a – élmények oszlopa. A harmadik (legkeskenyebb) oszlopba a résztvevők nevei kerülnek egymás alá abban a sorrendben, ahogy beszámolnak élményeikről. Nem fontos mindent felírni, elég jelzésszerűen egy-egy központi gondolatot, a történet fő tematikus csomópontját emlékeztetőként feljegyezni.

3. Menet közben tehetünk fel kérdéseket, amely segít annak kibontásában, miért okozott az adott élmény, illetve annak mely vonatkozása elégedettséget, örömet, sikerélményt, stb.

4. A felidézett élmények segítségével vezessük rá a résztvevőket az alapvető humán motívumokra! Valószínűleg 2-3 motívumra visszavezethető lesz minden élmény. Ritkán fordul elő, hogy valakinél csak egyféle motívum fordul elő. Ha mégis, az azt jelzi, hogy az adott motívum igen erősen dominálja a személy viselkedését a másik kettőhöz képest.

Tartalmi támpontok:

Azokat a végállapotokat, amelyekre az emberek a motivált viselkedésük során törekszenek, meg lehet közelíteni a személyes motivációs diszpozíciók, valamint a személyes célok fogalmaival. S bár a motívumokról és a célokról hagyományosan azt gondolják, hogy igen erősen összefüggnek, sok szakember felhívja a figyelmet arra, hogy a *motívumok* és a *célok* két megkülönböztethető motivációs működést fejeznek ki. McClelland azt vetette fel, hogy a végállapotok, amelyekre az emberek törekszenek, *korlátozott számú motivációra reflektálnak*. Ezekről a motívumokról feltételezi, hogy a tudatot megkerülve hatnak a viselkedésre. McClelland úgy definiálta a *motívumot/szükségletet*, mint az *érzelmi felhívással rendelkező inszentívek nagyjából meghatározható osztályának relatíve kitartó preferenciáját*. A személyek különböznek egymástól a különböző típusú inszentívek preferenciájában, így az inszentívek által nyújtott kielégülésük kapacitásában is. A motivált viselkedést ezek az inszentívek, illetve az azok rendelkezésre állását jelző környezeti kulcsingerek indítják be.

Szükségeink azonban egy implicit motivációs rendszert alkotnak, amelyeknek a személyek általában nincsenek tudatában, azok a korai élet-

szakaszban a különböző, elégedettséget, kielégülést biztosító inszertívekkel való találkozások során alakulnak ki.

- A *hatalmi motívum* (need for power) a személynek azt az igényét fejezi ki, hogy kontroll és befolyás alá vonjon másokat, egy csoportot, vagy akár az egész világot.

Milyen célokkal függhet össze?

Befolyás alá vonni másokat, hatással lenni másokra; vezetni, jutalmazni, büntetni; rávenni valakit valamire, helyes irányba terelni; nem kért segítséget/tanácsot adni; egyoldalúan vitatkozni, bebizonyítani; elbűvölni/felháborítani másokat; felkelteni a figyelmet; hírnévvel, pozícióval törődni; a gyengeség, kisebbségi érzés látszatát kerülni.

- A másik nagy motívum a *társulási motívum* (need for affiliation), ami annak érdekében mozgósítja a személyt, hogy másokkal kölcsönösen élvezhető baráti kapcsolatot tartson fenn. A magas affiliációs késztetésű emberek igyekeznek elkerülni a konfliktusokat és a versengést, amikor csak lehetséges.

Milyen célokkal függhet össze?

Törődni azzal, hogy szeressék, elfogadják az embert; barátságban, kölcsönös bizalommal lenni másokkal; odafigyelni másokra, másokat megismerni; a konfliktusokat mihamarabb rendezni, kísérletet tenni a kapcsolat helyreállítására; türelmesnek lenni; közösséghez tartozni; együttműködni, teamben dolgozni.

- A *teljesítmény motívuma* (need for achievement) a „jobban csinálni” törekvést fejezi ki. Ebben benne van az is, hogy valaki elérje vagy meghaladja bárki más teljesítményszintjét vagy valami külső tökéletességi standardot, vagy egyszerűen valamit kivételesen jól, egyedülállóan csináljon. Fontos megjegyezni, hogy a jó jegy az ilyen tanulók számára például azért fontos, mert visszajelzést nyújt a teljesítményükről, vagyis intrinzik kielégülést jelent, nem pedig külső jutalmat, ahogy azt sokan gondolják.

Milyen célokkal függhet össze?

Teljesítményben túltenni valakin; remek munkát végezni, minőséget, eredményeket elérni, hibátlanul teljesíteni; problémát megoldani; erőfeszítést tenni, az akaratot próbára tenni; hosszú távú célokat kitűzni.

A személyes célok a többnyire tudattalanul működő motivációs diszpozíciókkal szemben egy kognitív alapú explicit motivációs rendszert reprezentálnak, amely a tudat számára hozzáférhető, következtetni lehet rájuk a személyes beszámolókból, kérdőívekből. S bár a céloknak való elköteleződés részben az implicit motiváció által befolyásolt, nem lehet redukálni az örömkeresés és a hedonisztikus beteljesülés általánosított tendenciájára. *A célok konstruálását befolyásolják a személyes értékek, hiedelmek, az énkép, énnel kapcsolatos vágyak, stb.* Továbbá, hogy milyen célokat tesz magáévá valaki, függ attól is, hogy a *környezetében milyen követelésekkel, elvárásokkal találkozik. Így a személyek gyakran kötelezik el magukat olyan céloknak, amelyek nincsenek összhangban alapvető motívumaikkal.* És hiába összpontosítanak a személyek ezen elaborált célok elérésére, az implicit motivációs rendszer is aktív marad az érzések szintjén, befolyásolja a siker és sikertelenség hatását a személy érzelmeire, hangulatára és elégedettségére.

Az irodalmi tapasztalatok szerint a személyek motívumai és céljai a kielégülés során lépnek interakcióba, és együttesen határozzák meg az érzelmi jóllét fokát. Vagyis azok a sikerrel véghezvitt célok és a hozzá vezető tevékenységek párosulnak a jó közérzettel, amelyek összhangban vannak személyes motivációs diszpozícióinkkal. Ez azt jelenti, hogy ugyanaz a végállapot, például egy versenyen való győzelem, nem egyforma érzelmi tapasztalattal jár együtt az arra motivált és nem motivált személyeknél.

A „3 pozitív, 3 negatív élmény” gyakorlatunkkal az implicit motivációs rendszert igyekszünk feltárni.

Prezentáció: A célok és motívumok mint a motivációs rendszer két arca

Tartalmi támpontok a prezentációhoz:

A motívumok és a célok a motivációs folyamat két arcát tükrözik, az egyik a „*miért*”, a másik „*mit*” kérdésre válaszol, így egymástól két megkülönböztethető motivációs működést fejeznek ki. Míg az egyik (személyes célok) egy kognitív alapú, a tudat számára jobban hozzáférhető explicit motivációs rendszert reprezentál, a másik egy kevésbé elérhető, implicit rendszert alkot. S bár a céloknak való elköteleződés részben az imp-

licit motiváció által befolyásolt, nem lehet redukálni az örömkeresés általánosított tendenciájára.

Közbevetett kérdés:

Milyen egyéb hatások befolyásolják céljaink megkonstruálását?

.....

Válasz: A célok konstruálását befolyásolják a személyes értékek, hiedelmek, az énkép, énnel kapcsolatos vágyak, stb. Továbbá, hogy milyen célokat tesz magáévá valaki, függ attól is, hogy a környezetében milyen követelésekkel, elvárásokkal találkozik, mely alternatívákat tart a személy elérhetőnek és helyénvalónak (a személy számára egzisztáló szociokulturális normák értelmében) az adott szituációban.

A cél tartalma a *kvalitatív* dimenziót reprezentálja, míg a cél távolsága a kiinduló szituációtól a *kvantitatív* dimenziót. Ez utóbbi általában meghatározott időintervallummal is kifejezhető (mennyi idő alatt hova akar eljutni valaki). A cél elérése (eredménye) azonban nemcsak a befektetett idővel, hanem a befektetett pszichés energiával is kifejezhető, ami azonban már sokkal nehezebben mérhető.

Közbevetett kérdés:

Milyen a jó célkitűzés?

.....

Válasz: Reális (amit magunk is végre tudunk hajtani, illetve tudjuk mozgósítani a megfelelő forrásokat hozzá); értékes (ne más emberektől, külső körülményektől függjön, tudjuk megfogalmazni, mit jelent számunkra); konkrét (világos, mérhető, az eredményre vonatkozzon); legyen határideje.

A cél kitűzése egy döntési pontot jelent. A motiváció mint a döntés előtti, és az akarat mint a döntés utáni fázis megkülönböztetésnek gyakorlati jelentőséget tulajdonít (Gagné 2010), a tehetségesek motivációjáról értekezve. Amikor az emberek kifejezik a motivációs intenzitásukat –

mennyire fontos a cél és a motívum –, akkor még a motivációs fázis mezsgyéjén vannak csak, ami önmagában nem garantálja a végrehajtási fázisban annak manifesztációját. Nagy egyéni különbségeket figyelhetünk meg az akaraterőben, vagy a befektetés szintjében egy adott céllelési folyamat során. Ez a diszparitás vezet olyan érdekes profilokhoz, mint a magas motivációs viselkedés gyenge akarati megnyilvánulásokkal, vagy fordítva.

Az akarat erejét, intenzitását mérni ugyanakkor nehéz.

Közbevetett kérdés:

Hogyan becsülhető meg az akarati intenzitás (akaraterő)?

.....

Válasz: Becsléseket a befektetéseken keresztül tehetünk, amely megnyilvánul a viselkedés *irányában* (preferencia), *intenzitásában* (próbálkozások/megoldások száma, aktivitási szint), a tevékenységre szánt *időben*, a *kitartásban* (perzisztencia, a viselkedés folyamatossága) és a tevékenység *minőségében* (megfontoltság, gondosság, a kihívások és a kockázatok iránti fogékonyság).

A célok jellemzően védettek és támogatottak az önszabályozó aktivitások által, szemben a céltól való visszafordulás opciójával. Az akarati folyamatok fő funkciója tehát, hogy irányítsák és kontrollálják azokat az intellektuális, érzelmi és viselkedéses aktivitásokat, amelyekkel a személy maximalizálja az elérhető célok nyereségeit. Szerepük különösen akkor értékelődik fel, amikor a célok nehezen elérhetőnek bizonyulnak. Könnyen elérhető cél nem kíván akarati erőfeszítést (Gagnè, 2010).

Gyakorlat: „Célképzet” – strukturált gyakorlat

Cél: Céljaink egységben látása, lehetséges kapcsolódási pontok és jellegzetes tematika felfedezése szimbólumok segítségével.

Módszer: egyéni, vizualizáció montázstechnikával

Eszközök, kellékek:

- magazinok, újságok és/vagy előre kivágott képek (legalább 100 db)
- olló
- ragasztó
- A/3-as rajzlap/karton – fejenként 1 db.

Feladat: Kép készítése a céljainkat szimbolizáló képekből.

Instrukció:

1. Írjanak a résztvevők listát azokról a célokról, amelyek jelen pillanatban foglalkoztatják őket, majd azokról, amelyek hosszabb távúak, de tudják, hogy el szeretnék érni!

2. Ha elkészültek a listával, egy nagyobb felületre (két összetolt asztal) kikészített képekből, magazinokból keressenek olyan képeket, amelyek számukra szimbolizálják az általuk megfogalmazott célt! Ezeket vágják ki, gyűjtsék össze!

3. Egy nagyobb papírfelületre (A/3) készítsenek montázst „célképzeteikből”! Hangsúlyozzuk, hogy nem szükséges minden egyes tételhez képet keresni, egy kép sűrítve is tükrözheti a személy céljait! Az elrendezés, a koncepció nagyfokú kreativitást enged, illetve igényel.

Feldolgozás:

- Ha mindenki elkészült, a célképzetekből kiállítást készítünk.
- Kérjük meg a csoporttagokat, hogy reflektáljanak a kiállított képekre: mit üzen számukra, milyennek látják az alkotást, mit gondolnak az alkotóról! Felfedezhetők-e jellegzetes motivációs témák, igények, szükségletek?
- Az alkotók mennyire látják a céljaikat reálisnak, értékesnek, konkrétan, van-e határideje céljaiknak, tisztában vannak-e azzal, miről kell lemondaniuk a céljaik elérése mellett?
- Milyen feladatokra, konkrét tevékenységekre tudják lebontani a kitűzött célt?

Gyakorlat: Kérdőív kitöltése – hosszú távú, általános célok

ASPIRÁCIÓS INDEX RÖVIDÍTETT VÁLTOZATA (Shortened Aspiration Index) – Martos és mtsai (2006)

Az eszköz a *hosszú távú, általános célok* felmérésére szolgáló hagyományos, önbeszámoló mérőeszköz, mely az intrinzik, az extrinzik, illetve az egészséggel kapcsolatos motivációkat térképezi fel

- intrinzik (személyes növekedés, tartalmas kapcsolatok, közösségi elkötelezettség),
- extrinzik (gazdagság, hírnév, jó megjelenés),
- egészséggel kapcsolatos motivációk

Az eredmények azt mutatják, hogy megbízhatóan képes előrejelezni olyan jellemzőket, mint a személy pszichológiai jólléte, mentális egészsége, és konkrét (egészség)magatartás-mintázatai.

Az eredmények is azt jelzik, hogy a *különböző életkorokban, a különböző iskolázottsági és szocioökonómiai háttérű csoportokban átrendeződik* a hatékony életvitelhez és a mentális egészséghöz kapcsolódó célok rendszere.

A rövidített kérdőívben a 7 céltípus (gazdagság, hírnév, jó megjelenés, fejlődés, kapcsolatok, társadalom, egészség) mindegyikéhez 2-2 tétel tartozik.

Értékelés:

Az *Aspirációs Mutató* képzéséhez az intrinzikalskála (2, 4, 6, 9, 11, 13. tétel) értékéből minden esetben kivonjuk az extrinzikalskála (1, 3, 5, 8, 10, 12) értékét.

Jellemzően a nők jelöltek meg átlagosan magasabb értékeket a fejlődés, a kapcsolatok és a társadalmi célok, azaz az intrinzik célok esetében, míg a többi cél esetében a mintázat nem ennyire egyértelmű. Az életkor előrehaladtával a célok fontossága általában is csökken.

A Rövidített Aspirációs Index

Most lehetséges életcélokat fogunk felsorolni. Mennyire fontos az Ön számára, hogy ezeket a célokat megvalósítsa a mindennapokban? Válaszolja a következők szerint:

	Egyáltalán nem fontos	Kevésbé fontos	Közepesen fontos	Meglehetősen fontos	Rendkívül fontos
1. Pénzügyeim sikeresek legyenek.	1	2	3	4	5
2. Fejlődjek, és új dolgokat tanuljak.	1	2	3	4	5
3. Sok ember tiszteljen, csodáljon.	1	2	3	4	5

4. Érezem, hogy vannak emberek, akik szeretnek, és viszontszeretem őket.	1	2	3	4	5
5. Mindig úgy néztek ki, ahogyan elképzeltem.	1	2	3	4	5
6. Munkámmal is hozzájáruljak, hogy a világ jobb legyen.	1	2	3	4	5
7. Elkerüljenek a betegségek.	1	2	3	4	5
8. Gazdag legyek.	1	2	3	4	5
9. Ismerjem és elfogadjam valódi önmagam.	1	2	3	4	5
10. Híres legyek.	1	2	3	4	5
11. Mély, tartós kapcsolataim legyenek.	1	2	3	4	5
12. Vonzó megjelenésű embernek tartsanak.	1	2	3	4	5
13. Segítsek másoknak jobbra tenni az életüket.	1	2	3	4	5
14. Fizikailag egészséges életstílust folytassak.	1	2	3	4	5

Feldolgozás:

- Amennyiben nincs ellenére a csoportnak, az Aspirációs Mutatók megosztására kérjük a csoporttagokat.
- Az egészségcélok helyének megkeresése a saját rangsorban és csoportszinten.
- A kapott eredmények alapján megbeszélés.

Gyakorlat: Húsz tevékenység, amit és ahogy szeretek csinálni

Cél: A kedvelt tevékenységek összegyűjtésén keresztül eljutni a személyes motivációs diszpozíciókig, jellegzetes munkamódokig.

A gyakorlathoz szükséges eszközök: papírlap minden játékosnak.

A gyakorlat menete:

1. lépés: A csoportvezető arra kéri a csoporttagokat, hogy gondoljanak olyan tevékenységekre, amiket szeretnek csinálni. Ezek akár tanulási,

akár szabadidő, vagy munkatevékenységek is lehetnek, színhelytől függetlenül.

2. lépés: Beszéljenek arról, hogy ki miért szereti azt a tevékenységet, mi okoz örömet számára!

3. lépés: Gondolják végig, van-e közös abban, ahogyan végzik ezeket a tevékenységeket (gyorsan-lassan, önállóan-mások által irányítva, egyedül-társakkal, nagyvonalúan vagy precízen, változatosak-e ezek a tevékenységek vagy monotonak, fárasztóak vagy kényelmesen végezhetőek stb.)!

4. lépés: Közösén állítsanak össze egy listát, amin húsz tevékenység van, a lista a csoport kedvelt tevékenységeit kedveltségi sorrendben mutassa!

5. lépés: A lista minden tevékenységéhez írjanak oda olyan szakmát, pályát (ha tudnak, többet is), ahol hasznosítani tudja azt a tevékenységet!

6. lépés: Összesítsék a gyűjtött szakmákat! Mérlegeljék, ezek mennyire esnek távol egymástól, mi különbözteti meg leginkább őket egymástól!

Forrás (módosítva): Varga Irén, Gönczi Károly, Pintér István (1999): *Önismereti játékok gyűjteménye*, Pedellus Tankönyvkiadó Kft., Debrecen.

Tartalmi támpont:

- A munka sajátosságaiból, tárgyi és személyi körülményeiből következő egyéni megoldások összessége (a „hogyan”-ra adott válasz).
- Jelentősen meghatározza az egyén érzelmi viszonya a munka tárgyához, és a munkavégzés során kinyert öröm és elégedettség élménye.
- Idetartozik: munkatempó (ritmus); önállóság; célszerűség; precizitás/pontosság; monotonia-tűrés; gondosság; fáradékonyság.

5.5. Értékkörök

Cél: A személyes értékek tisztázásának jelentősége a pályatervezésben, értékorientációk feltérképezése, értékválasztások feltárása; munkavégzéshez/tanuláshoz kapcsolódó szubjektív elégedettséget meghatározó értékek, a személyiség munkával kapcsolatos értékorientációjának megismerése. A modulnak ebben az egységében a résztvevők munkához kapcsolódó értékorientációjának tudatosítása történik. Fontos célkitűzés a hallgatók szembesítése azzal a ténnyel, hogy ugyanaz a munka többféle

önkibontakoztatási lehetőséget kínál, amelyeket más-más személy más-más értéként kezel.

Tartalmi támpontok:

A munkával és az élettel való elégedettség attól függ, milyen mértékben talál az egyén lehetőséget képességeinek, érdeklődési körének, személyiségjellemzőinek és a most feldolgozásunk tárgyát képező értékítéleteinek hasznosítására, érvényesítésére lehetőséget.

Mielőtt a specifikus munkaértékekről és egyáltalán az értékekről beszélnénk, szót kell ejtenünk az „értékválság”, „értékzavar” egyre többet emlegetett jelenségéről. A kifejezések valójában nem az értékek válságát, zavarait jelentik, hanem a társadalom válságára, zavaraira utalnak. A társadalmi rétegeknek, csoportoknak s bennük az egyénnek a valós (pozitív) értékektől való elfordulása, a normákkal, szabályokkal való szembehelezkedése ez esetben csak következmény. Vagyis nem az értékek vannak válságban, hanem az értékválasztó (értékmegőrző, értékalkotó) ember, s személyiségének egyik legfontosabb viszonyulása, megnyilvánulása: az *értékelés*.

Az értékek elsajátításának helye, terepe a család, az iskola, illetve a kortársi csoportok. Ez egyben a konfliktusok forrása is, mivel jelentős különbségek adódhatnak a deklarált és a ténylegesen elismert vagy méltányolt értékek között akár a családon belül és kívül, vagy akár csak a családon belül is. Az iskolai nevelés folyamatosan küzd azzal a problémával, hogy a világ változásai éppen az értékek átrendezésével szembeállítják a tanulókat a szocializálásban még érvényesnek tekintett, de az iskolán kívüli „kereskedelmi közegben” már lecserélt értékek követése miatt.

Az érték a *szociológiában és a pszichológiában* az emberi viselkedésben megnyilvánuló pszichés képződmény, amelynek tartalma részben genetikusan öröklődik, részben a szocializációval alakul ki. Az előbbihez kapcsolhatók azok az értékek, amelyek a *belső egyensúly fenntartásával* nyíltabb vagy rejtettebb módon függnek össze. Ilyenek például: a biológiai lét, az élet tisztelete, védelme, a testi-lelki egészség, a természeti környezet megóvása, a növények és állatok szeretete, az élő és élettelen természet szépsége iránti fogékonyság, stb. A másodikhoz kapcsolhatók az egyén pszichikus struktúráját érintő értékek, amelyek döntően a társadalmi környezet függvényében alakul ki. Ezek a *szűkebb vagy tágabb környezet egyensúlyának fenntartására irányulnak*. Ilyenek például: a sze-

mélyes (intim) kapcsolatok értékei (hűség, önzetlenség, megértés, őszinteség, tapintat, kölcsönösségre törekvés, egymás egyéniségének elfogadása, udvariasság, figyelmesség, intimitás), vagy a *munkavégzéshez kapcsolható értékek* (céltudatosság, aktivitás, szorgalom, rendszeresség, módszeresség, alaposág, minőség, figyelem, kockázatvállalás, stb.).

Az értékek szerveződésére jellemző, hogy nem annyira hierarchiába rendezettek, hanem inkább egy-egy *központi értékkel* karakterizálhatók, amelyeket jellemzően más értékek vesznek körül. Így beszélhetünk például az elméleti-, gazdasági-, esztétikai- stb. értékorientációkról.

A személyiség értékválasztásainak feltárása hozzásegít az emberek életvezetésének, életcéljainak differenciálásához, sőt a munkavégzéshez kapcsolódó szubjektív elégedettséget nagymértékben meghatározza a személyiség munkához való értékorientációja. A téma ilyen módon kapcsolódik a *pálya- és jövőképhez*.

A fiatalok énképének alakulásában fontos szerepet tölt be a foglalkozási szerepekkel való azonosulás, a pálya-identifikáció folyamata. A pálya-identifikáció az élet különböző szakaszaiban különféle formában megfogalmazott válaszokat eredményez arra a kérdésre: miért is éljen a fiatal, milyen céljai fontosak, hogyan tudja önmagát megvalósítani foglalkozási szerepeiben (Ritoókné, 1994).

Az értékek kialakulását a csoportok, a társadalmi helyzet (status), a *szerepek* is befolyásolják. Egy csoport vonzását például az határozza meg, hogy milyen mértékben képes kielégíteni az egyéni szükségleteket. Annak függvényében fog az egyén erőfeszítéseket tenni a csoport által képviselt normákhoz, értékekhez való igazodásban és a szabályok betartásában, hogy a csoporttagság milyen funkcióval bír az egyéni életében, mennyire segíti hozzá saját *identitásának* meghatározásához és megerősítéséhez.

Meghatározás: Az értékek elvont kognitív struktúrákban rögzült általános *motivumszabályok*, amelyek kijelölik a dolgok, események, helyzetek egész osztályának *fontosságát*, ezáltal felruházzák a mindenkori helyzet történéseit és szereplőit jelentőséggel.

Az értékek *motiváló* erővel bírnak. Működésük mindig tartalmazza a „jó” és a „rossz” közötti választást, ezáltal megszabja a viselkedés irányát. A *mérlegelés* ténye tehát kulcsfontosságú az értékek funkciójának

megértésében. Ilyen módon kapcsolódik az értékek témája a döntés kérdéséhez is.

Gyakorlat: Értékgyűjtés, értékcsoporthatás

Cél: Az „érték” fogalomhoz kapcsolódó jelentésfelhő kibontása.

Módszer: gyűjtés kiscsoportban

A gyakorlat leírása: Az „értéket” a köznapi szóhasználatban (és szakmai zsargonban) sokféle összefüggésben használjuk, sokféle jelzővel látjuk el. Kérjük meg a résztvevőket, gyűjtsenek erre minél több példát! Utána kérjük meg őket, próbálják ezeket valamiképpen csoportosítani! A csoportosítás után hangsúlyozzuk, hogy mi elsősorban pszichológiai értelemben használjuk az *érték* fogalmát a továbbiakban!

Várható tapasztalat:

A csoportosítás a hétköznapi tapasztalat által kínált tartalmak mentén fog történni. Ezek a következő csoportosítási lehetőségeket kínálják:

- A *természeti* (pl. állat- és növényfajok, tájkép, erőforrás, mikroklíma, stb.) értékek pénzben nehezen vagy egyáltalán nem kifejezhetők, rendszerint pótolhatatlanok, ezért ezeknek eszmei értéket tulajdonítanak.
- A *használati* és *piaci, fedezeti* érték részleteivel a közgazdaságtan foglalkozik.
- A politikai eszmecserékben, kampányharcokban különösen sokat hangoztatják a *szavazópártok* értékeit, *polgári, baloldali, keresztény, liberális*, stb. értékeket.
- Az európai integráció kapcsán szintén sokat hallani az értékek jelzőiként a „*kulturális*”, illetve „*európai*”.
- A javak nem cseretárgyként (fogyasztásként), hanem felhalmozási célból történő előállítás és gyűjtése *kincsképzési (tezaurálási)* értéket kölcsönöz a dolgoknak és viszonylag hosszú időn át ez az érték tartósnak vagy növekvőnek mutatkozik. Tipikusan ilyen értéket képvisel a *föld*, az *ingatlanvagyon*, illetve a hírnévvel vagy „goodwill”-el összekötött, használatban nem megsemmisülő tárgyak köre, pl. az *ékszer*, a *dísz tárgy*, a *műtárgy* stb.
- Értéket tulajdonítunk továbbá az *eszméknek*, az olyan elvont fogalmaknak, mint a *szabadság, szeretet, haza, Isten, igazság, függetlenség, jószág és igazságosság*, stb. Ezen eszményi lények (entitások vagy ideák)

megtestesülése az emberek szemében esetenként más és más, nem ritkán a belső érzelmek kivetítései bizonyos jelképekre.

- És végül, de nem utolsósorban értékként maga az *idő* is szóba jöhet, mint ami átváltható más javakra. Ennek a tényét emeli ki az időgazdálkodás fogalma. Az idő akkor szokta visszanyerni eredeti (a pénz uralma előtti) értékét, amikor valakivel közlik, hogy, mennyi van neki még hátra belőle. Ilyenkor az illető rendszerint átrendezi meglévő értékeit és prioritásait (fontosság szerint sorba rakott tennivalóit), és viselkedését látványosan át tudja alakítani.

Forrás: Páskuné Kiss Judit (szerk.) (2006): *Varázsszem. 21 játékcso-mag önismereti foglalkozásokhoz*, Arany János Tehetséggondozó Program Intézményeinek Egyesülete, Miskolc, 388-390. o.

Gyakorlat: Mindennapi döntéseim

Cél: Annak bemutatása, hogy a döntés az életvezetés meghatározó eleme. A mindennapjaink tele vannak döntési helyzetekkel, melyekben sokszor nincs elegendő információink, mégis döntenünk kell. Sok esetben ilyenkor értékeink jelentenek támpontot.

Módszer: egyéni feladat – gyűjtés, csoportmunka – megbeszélés

Instrukció: Idézzék fel a résztvevők, hogy az utóbbi egy évben, egy hónapban, egy napban milyen döntési helyzetek voltak az életükben, és azokban milyen súlyú döntéseket kellett hozniuk, mennyi információ állt rendelkezésre, milyen alternatívák voltak, hogyan sikerült megoldani azokat, mivel magyarázták/magyarázzák választásukat!

Eszköz: Mindennapi döntéseim-feladatlap

MINDENNAPI DÖNTÉSEIM			
	Tegnap	Utóbbi egy hónap	Utóbbi egy év
Döntési helyzetek			

Feldolgozás: kiscsoportokban

Keressenek az indoklások háttérében értékeket, lehetőség szerint illesszék azokat az előző körben kapott csoportokhoz!

Forrás (módosítva): Budavári-Takács Ildikó: Az önismeret és a döntések szerepe a pályaeépítésben, Tréneri kézikönyv. Letöltve: 2015. 07.01.
http://tvk.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=8cc527dd-051d-483e-9341-c0932efc2c06&groupId=65957

Gyakorlat: Értéklicit – strukturált gyakorlat

Cél:

- Annak megtapasztalása, hogy vannak olyan értékek, amelyek mindannyiunk számára egyformán fontosak, ezáltal a közösségi érzés erősítése.
- A csoportra jellemző értékpreferencia megrajzolása.

- Annak a megnyugtató érzésnek a megélése, hogy vannak értékek, amelyek egymást helyettesíthetik, általuk más értékek is érvényre juthatnak az életünkben.

Bevezetés: Ez a gyakorlat egy szimulált aukció keretében lehetőséget ad a tanulónak, hogy maguk is megtekintsék, milyen erős az elköteleződésük bizonyos emberi értékekkel szemben. Az aukción értékek kerülnek árverésre. Az árverést a csoportvezető bonyolítja le, hasonlóan ahhoz, ahogy egy árverés zajlik. A vásárlók maguk a csoporttagok. Az árverés szűkös erőforrásokra építő versengéses játék is egyben, hiszen korlátozott az eladásra kerülő értékek száma, valamint az az összeg is, amivel a játékosok beszállnak a játékba.

Tárgyi feltételek:

- a csoport létszámával megegyező ÉRTÉKLICIT (játékosok példány) lap – üres, vagy készen kínált értékekkel
- írószer
- a játék kedvéért esetleg egy gumikalapács

A játék lebonyolítása:

1. lépés. A játékvezető kiosztja az ÉRTÉKLICIT-lapokat. Amennyiben üres lappal dolgozunk, írassuk rá a megadott rubrikák számának megfelelően azokat az értékeket, melyeket az előző feladatban sikerült összegyűjtenie a csoportnak!

2. lépés, instrukció: „Ezennel megnyitjuk (például) péntek délutáni értékárverésünket, amelyen a következő értékek kerülnek kalapács alá. A játékba mindenki 100 zsetonnal száll be, amely összeg nem bővíthető, senki nem költhet ennél többet! Kérek mindenkit, hogy menet közben jegyezze, mennyit költöttek már el! A játék során egyenként, élőszóval kihirdetem a sorra kerülő értéket, valamint a kikiáltási árat, amely minden esetben 1 zseton. Erre a venni szándékozók kézfeltartással teszik meg ajánlatukat: elfogadják vagy bemondják az összeget, amennyit kínálnak. Az érték tulajdonjogát leütéssel az az árverési vevő szerzi meg, aki a legmagasabb árajánlatot teszi. A leütés előtt mindig elhangzik a következő: például ÖNÉRVÉNYESÍTÉS először, másodszor, senki többet (itt jól körülnézünk) harmadszor (puff!). Leütés után semmiféle folytatásra vonatkozó megjegyzést nem veszek figyelembe. Tilos továbbá mindenféle, az árverési eredményt befolyásoló összebeszélés, a nyereségen való osztoz-

kodás, valamint a maradék zsetonok átadása. Mielőtt hozzákezdenénk az árveréshez, mindenki írja be, hogy körülbelül hogyan osztaná el a 100 zsetonját, számolva azzal, hogy más is hasonlóan tesz, és biztosan lesznek népszerű értékek! Menet közben természetesen lehet ezen a terven változtatni, ez csak az előzetes tájékozódás és a kialakítandó stratégia miatt fontos!”

3. lépés. Árverés. Menet közben a játékvezető a saját lapján jegyzi, ki vette meg az adott értéket és mennyiért.

4. lépés. Az árverés lezárása.

A megbeszélés szempontjai:

- Hogy érezték magukat a gyerekek általában a játék során?
- Milyen értékeket tudtak megszerezni, és milyen áron?
- A terveiknek megfelelően történtek-e a dolgok?
- Elégedettek-e ezekkel az értékekkel? Akármilyen is a válasz, miért?
- Volt-e valami stratégiájuk?
- Menet közben változtattak-e taktikát?

Várható hatás:

- A játék – az árverést vezető vérmérsékletétől függően – többnyire pergő, ezért a gyerekek szeretik játszani. A versengés izgalma jó hatással van az aktivitásra.
- Rájönnek a gyerekek arra, hogy nem lehet mindent megszerezni, ahhoz, hogy valamit megkapjanak, le kell mondani másokról. Aki ezt nem tudja megtenni, annak nem marad semmi „érték”, csak a zsetonjai.

Javaslat:

- A harmadik lépésben jelzett eladási történet dokumentálását ne hagyjuk ki semmiképpen sem, mert a gyerekek gyakran meggyanúsítják egymást, hogy „*neked már nem is lehet annyi pénzed!*”. Így egyszerűen mód van arra, hogy leellenőrizzük, van-e alapja a gyanúnak.
- A táblázatban látható értékek lecserélhetők, bővíthetők a csoport sajátosságainak megfelelően.
- Mindig van olyan, aki lemarad valamiről, amit nagyon szeretett volna. Ennek oldására kanyarítsuk úgy a beszélgetést, hogy kidomborodjon az elvitt értékek emberi életben betöltött fontossága, valamint

az adott érték érvényesülése: hogyan vezethet mégis a másik érték megszerzéséhez. Ehhez az árverésvezető részéről nagyfokú improvizatív készség és kreativitás szükséges.

- A zsetonok helyett játszhatjuk „fabatkákkal” is a játékot, ebben az esetben olyan humoros fordulatokra van lehetőség, mint „*hát ez már senkinek nem ér egy fabatkát sem?*” stb.
- A játék végén, vagy a következő foglalkozásra megrajzolhatjuk a csoport értékprofilját, amelyen pontosan látható lesz, hogy mi mennyiért kelt el. Ehhez használjuk az ÉRTÉKPROFIL lapot! Ez tulajdonképpen egy diagram, melyen érdemes jelölni azt az árat is (meghúzni azt a vonalat), amelyet abban az esetben kaptuk volna, ha minden érték azonos áron kel el, és mindenki elkölti minden zsetonját. Ehhez képest áron alul, illetve áron felül kelhettek el értékek.

ÉRTÉKLICIT
(A JÁTÉKOSOK PÉLDÁNYA)

Értékek	Tervezett összeg	Eredmény
1. ÖNÉRVÉNYESÍTÉS		
2. HIT		
3. SZERETET		
4. MINŐSÉG		
5. KARRIER		
6. BARÁTOK		
7. EGÉSZSÉG		
8. NÉPSZERŰSÉG		
9. ERŐ		
10. PEZSGÓ TÁRSAS ÉLET		
11. HARMÓNIA		
12. JÁTÉK		
13. MUNKATELJESÍTMÉNY		
14. PÉNZ		
15. FÜGGETLENSÉG		
16. HUMOR		
17. PRESZTÍZS		
18. KREATIVITÁS		
19. ESZTÉTIKUM		
20. EXTREMITÁS		
21. BIZTONSÁG		
22. VÁLTOZATOSSÁG		
23. SZERELEM		
24. VIDÁMSÁG		
25. CSALÁD		
26. SZENVEDÉLY		
27. SZÉPSÉG		
28. HATALOM		
29. HÍRNÉV		
30. TERMÉSZETKÖZELISÉG		

ÉRTÉKLICIT
(A JÁTÉKVEZETŐ PÉLDÁNYA)

Értékek	Aki vitte	Eredmény
1. ÖNÉRVÉNYESÍTÉS		
2. HIT		
3. SZERETET		
4. MINŐSÉG		
5. KARRIER		
6. BARÁTOK		
7. EGÉSZSÉG		
8. NÉPSZERŰSÉG		
9. ERŐ		
10. PEZSGÓ TÁRSAS ÉLET		
11. HARMÓNIA		
12. JÁTÉK		
13. MUNKATELJESÍTMÉNY		
14. PÉNZ		
15. FÜGGETLENSÉG		
16. HUMOR		
17. PRESZTÍZS		
18. KREATIVITÁS		
19. ESZTÉTIKUM		
20. EXTREMITÁS		
21. BIZTONSÁG		
22. VÁLTOZATOSSÁG		
23. SZERELEM		
24. VIDÁMSÁG		
25. CSALÁD		
26. SZENVEDÉLY		
27. SZÉPSÉG		
28. HATALOM		
29. HÍRNÉV		
30. TERMÉSZETKÖZELISÉG		

ÉRTÉKPROFIL

Értékek
1. ÖNÉRVÉNYESÍTÉS
2. HIT
3. SZERETET
4. MINŐSÉG
5. KARRIER
6. BARÁTOK
7. EGÉSZSÉG
8. NÉPSZERŰSÉG
9. ERŐ
10. PEZSGÓ TÁRSAS ÉLET
11. HARMÓNIA
12. JÁTÉK
13. MUNKATELJESÍTMÉNY
14. PÉNZ
15. FÜGGETLENSÉG
16. HUMOR
17. PRESZTÍZS
18. KREATIVITÁS
19. ESZTÉTIKUM
20. EXTREMITÁS
21. BIZTONSÁG
22. VÁLTOZATOSSÁG
23. SZERELEM
24. VIDÁMSÁG
25. CSALÁD
26. SZENVEDÉLY
27. SZÉPSÉG
28. HATALOM
29. HÍRNÉV
30. TERMÉSZETKÖZELISÉG

| | | | | | | |

*Forrás: Páskuné Kiss Judit (szerk.) (2006): Varázsszem. 21 játékcso-
mag önismereti foglalkozásokhoz, Arany János Tehetséggondozó Prog-
ram Intézményeinek Egyesülete, Miskolc, 397–402.*

Gyakorlat: Super-féle munkaérték kérdőív kitöltése és értékelése

Cél: A személyiség tanuláshoz, munkához kapcsolódó értékorientációjának feltárása.

Módszer: kérdőív kitöltése – fejenként egy (lásd a hallgatói segédletben)

Koncepció: A fiatalok értékválasztásainak feltárása hozzásegít a leendő életvezetésük, életcéljaik differenciálásához. Az életút jelentős hányadát képező tanulási és munkafeladatok vállalását, elutasítását, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó szubjektív elégedettséget, jóllétet nagymértékben meghatározza a személyiség tanuláshoz, munkához kapcsolódó értékorientációja.

Tartalmi támpontok:

A Super-féle munkaérték kérdőív a személyiségközpontú pályalélektani szemléletmódot tükrözi, amelyben a *személyiség munkában való önmegvalósítási lehetősége hangsúlyozott szerepet kap*. A módszer – szándéka szerint – olyan értékek közötti választást tesz lehetővé a vizsgált személy számára, amely a munka konkrét megjelenési formájától független. A személyiség számára többféle önkibontakoztatási lehetőséget kínál a munkában, amelyeket értékként kezelhet, és ezekhez való viszonyát nyilváníthatja ki választásai révén. A választások alapján kialakult értékpreferencia, illetve az értékrangsor értelmezhető, ez adja a módszer produkciófelületét.

A munkával kapcsolatos értékek a következők:

Szellemi ösztönzés: olyan munkához kapcsolódik, amelynek feladataiban „szellemi kihívás” jelentkezik a munkát végző számára.

Munkateljesítmény: olyan munkához kapcsolódik, amely a teljesítés élményét lehetővé teszi. Az ilyen egyének munkához való viszonyát feladatorientáltság jellemzi.

Önérvényesítés: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi, hogy az egyén elképzelése szerint válasszon életformát, életmódot. Gyakran a szerepekhez való kötődésben jelentkezik.

Anyagi ellenszolgáltatás: olyan munkához kapcsolódik, amely jól fizet, és lehetőséget ad az egyén számára fontos dolgok, tárgyak megszerzésére.

Altruizmus: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi mások boldogulásának előmozdítását. Az altruizmusban a szociális segítőkészség jelenik meg.

Kreativitás: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetőséget nyújt új dolgok, új termékek bevezetésére, vagy új elméletek kidolgozására.

Társas kapcsolatok: olyan munkához kapcsolódik, ahol a feladatok lehetőséget teremtenek arra, hogy a munkatársakkal jó kapcsolat legyen kialakítható. Hangsúlyos az ilyen személyeknél a munka társas természete, s kevésbé magának a munkának a jellege.

Presztízs: olyan munkához kapcsolódik, amely rangot jelent, és tiszteletet ébreszt mások szemében.

Irányítás, vezetés: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi a mások által végzett munka megszervezését, és a munkafeltételek megteremtését is magában foglalja.

Észtétikum: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetőséget ad a szép dolgok, tárgyak elkészítéséhez, és hozzásegít a világ szebbé tételéhez.

Változatosság: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetőséget ad a munkaörömrre, szemben a feladatra orientáltsággal. A fiatalabbak számára ez általában nagyobb érték, mint az idősebbek számára. A munkatevékenység típusai közötti differenciálás igényét is jelzi.

Függetlenség: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi, hogy az egyén saját módszere szerint dolgozzon. Magába foglalja az autonómiát, az önálló magatartást, a cselekvés és az aktivitás ellenőrzésének magas fokát.

Hierarchia: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi, hogy az elvégzendő feladat igazságos elbírálásban részesüljön. Ez összekapcsolódik a munka értékelhetőségének kérdésével, és a reális visszajelzés igényével.

Biztonság: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi a munkából fakadó stabilitás megélését.

Fizikai környezet: olyan munkához kapcsolódik, amely lehetővé teszi, hogy a személy számára megfelelő tárgyi környezetben dolgozhasson. Az esztétikai szempontokon túl itt felmerül a személy környezetre gyakorolt hatása, valamint a környezet társadalmi elismertsége.

SUPER-FÉLE MUNKAÉRTÉK KÉRDŐÍV

Az alábbiakban munkával kapcsolatos állításokat olvashat. Arra kérjük, hogy mindegyik állítás mellett jelölje meg, saját személye szempontjából mennyire érzi fontosnak az adott állítás tartalmát. Itt tehát nincs jó vagy rossz válasz. Egyedüli helyes válasz az, amelyet *sajátjának* tart.

A válaszolás módja a következő:

- 1 = egyáltalán nem érzi fontosnak
- 2 = kicsit fontosnak érzi
- 3 = eléggé fontosnak érzi
- 4 = fontosnak érzi
- 5 = nagyon fontosnak érzi

Mindegyik állítás azzal kezdődik, hogy

OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER...

1. ... szüntelenül új, megoldatlan problémákba ütközik.	1	2	3	4	5
2. ... másokon segíthet.	1	2	3	4	5
3. ... sok pénzt kereshet.	1	2	3	4	5
4. ... változatos munkát végezhet.	1	2	3	4	5
5. ... szabadon dönthet a saját területén.	1	2	3	4	5
6. ... tekintélyt szerezhet munkájával.	1	2	3	4	5
7. ... akár művész is lehet.	1	2	3	4	5
8. ...-t munkatársai befogadják.	1	2	3	4	5
9. ... biztos lehet abban, hogy feladatot kap.	1	2	3	4	5
10. ... megvalósítja önmagát.	1	2	3	4	5
11. ... tisztelheti a főnökét.	1	2	3	4	5
12. ... szép környezetben dolgozhat.	1	2	3	4	5
13. ... nem beszélhet mellé, mert csak jó vagy rossz megoldások léteznek.	1	2	3	4	5
14. ... másokat irányíthat.	1	2	3	4	5
15. ... új elképzeléseket alakíthat ki.	1	2	3	4	5
16. ... valami újat alkothat.	1	2	3	4	5
17. ... objektíven lemérheti munkája eredményét.	1	2	3	4	5
18. ... vezetője mindig helyesen dönt.	1	2	3	4	5

19. ... mindig megfelelő munkával rendelkezik.	1	2	3	4	5
20. ... szebbé teheti a világot.	1	2	3	4	5
21. ... önálló döntéseket hozhat.	1	2	3	4	5
22. ... gondtalan életet biztosíthat magának.	1	2	3	4	5
23. ... új gondolatokkal találkozhat.	1	2	3	4	5
24. ... vezetői képességeire szükség lehet.	1	2	3	4	5
25. ... kényelmes körülmények között dolgozhat.	1	2	3	4	5
26. ... személyes életstílusa érvényesülhet.	1	2	3	4	5
27. ... munkatársai egyben barátai is.	1	2	3	4	5
28. ... biztos lehet afelől, hogy munkájáért a többiek megbecsülik.	1	2	3	4	5
29. ... nem kell minduntalan ugyanazt csinálnia.	1	2	3	4	5
30. ... jót tehet mások érdekében.	1	2	3	4	5
31. ... más emberek javát szolgálja.	1	2	3	4	5
32. ... sokféle dolgot csinálhat.	1	2	3	4	5
33. ...-re mások felnéznek.	1	2	3	4	5
34. ... jól kijön a munkatársaival.	1	2	3	4	5
35. ... olyan életet élhet, amit legjobban szeret.	1	2	3	4	5
36. ... nyugodtan dolgozhat (rend, tisztaság stb.).	1	2	3	4	5
37. ... mások munkáját is irányíthatja.	1	2	3	4	5
38. ... szellemileg izgalmas munkát végezhet.	1	2	3	4	5
39. ... magas nyugdíjra számíthat.	1	2	3	4	5
40. ... munkájába másnak nincs beleszólása.	1	2	3	4	5
41. ... szépet teremthet.	1	2	3	4	5
42. ... biztos lehet abban, hogy megfelelő munkát kap, ha az adott munka valamilyen oknál fogva megszűnik.	1	2	3	4	5
43. ...-nek megértő vezetője van.	1	2	3	4	5
44. ... szüntelenül fejlesztheti, tökéletesítheti önmagát.	1	2	3	4	5
45. ... új ötleteire mindig szükség van.	1	2	3	4	5

Super-féle munkaérték kérdőív értékelő lapja

Szellemi ösztönzés

1:	1	2	3	4	5	
23:	1	2	3	4	5	
38:	1	2	3	4	5	☐

Altruizmus

2:	1	2	3	4	5	
30:	1	2	3	4	5	
31:	1	2	3	4	5	☐

Anyagiak

3:	1	2	3	4	5	
22:	1	2	3	4	5	
39:	1	2	3	4	5	☐

Változatosság

4:	1	2	3	4	5	
29:	1	2	3	4	5	
32:	1	2	3	4	5	☐

Függetlenség

5:	1	2	3	4	5	
21:	1	2	3	4	5	
40:	1	2	3	4	5	☐

Presztízsz

6:	1	2	3	4	5	
28:	1	2	3	4	5	
33:	1	2	3	4	5	☐

Esztétikum

7:	1	2	3	4	5	
20:	1	2	3	4	5	
41:	1	2	3	4	5	☐

Irányítás

14:	1	2	3	4	5	
24:	1	2	3	4	5	
37:	1	2	3	4	5	☐

Társas kapcsolatok

8:	1	2	3	4	5	
27:	1	2	3	4	5	
34:	1	2	3	4	5	☐

Munkával kapcsolatos biztonság

9:	1	2	3	4	5	
19:	1	2	3	4	5	
42:	1	2	3	4	5	☐

Önérvényesítés

10:	1	2	3	4	5	
26:	1	2	3	4	5	
35:	1	2	3	4	5	☐

Hierarchia

11:	1	2	3	4	5	
18:	1	2	3	4	5	
43:	1	2	3	4	5	☐

Fizikai környezet

12:	1	2	3	4	5	
25:	1	2	3	4	5	
36:	1	2	3	4	5	☐

Munkateljesítmény

13:	1	2	3	4	5	
17:	1	2	3	4	5	
44:	1	2	3	4	5	☐

Kreativitás

15:	1	2	3	4	5	
16:	1	2	3	4	5	
45:	1	2	3	4	5	☐

Várható tapasztalat:

A *társas kapcsolatok* és az *önérvényesítés* általában előkelő helyet foglalnak el. Az előbbiben kifejeződik a kívánt munka társas természetének hangsúlyozása. Ez az affiliációs motívumra reflektál. Az *önérvényesítés* a teljesítménymotívummal hozható összefüggésbe.

Amennyiben a *presztízs* bekerült az öt leginkább preferált érték közé, az a hatalom egyfajta igényének kifejeződéséként fogható fel: annak szükséglete, hogy valaki olyan munkát végezzen, mely másokban tiszteletet ébreszt, rangot jelent. Sok esetben nem választható el a beosztástól, státusztól.

A lányoknál jellemzően magasabbra értékelődnek a társas vonatkozású munkaértékek.

Vizsgálataink alapján (Páskuné, 2010) az egyes munkaértékek közötti tartalmi távolságok nem egyformák, vannak jellegzetesen együttjáró csoportok (korrelációalapú klaszteranalízis). Ezek a következők:

1. klaszter – a munkatevékenységgel közvetlenül kapcsolatba hozható munkaértékek, amely a feladat igényes végrehajtását támogató összetevőket tartalmazzák.

- szellemi ösztönzés
- kreativitás
- munkateljesítmény

2. klaszter – a munka társas természetét érintő munkaértékek, melyben kifejeződik a társas támasznyújtás és a munkatársakkal (beleértve a főnököt is) való jó kapcsolat meglétének igénye.

- társas kapcsolatok
- altruizmus
- esztétikum
- hierarchia

3. klaszter – a munkában megjelenő autonómiaigényt leginkább kifejező és a külső kontroll elutasítását implikáló munkaértékek.

- függetlenség
- önérvényesítés
- változatosság

4. klaszter – a munkatevékenység által elérhető javakhoz való hozzáférést implikáló munkaértékek célja az énfelnagyítás, a mások fölé emelkedés.

- presztízis
- vezetés
- anyagi ellenszolgáltatás

Feldolgozás

- **A várható tapasztalatnál jelzett jellegzetességektől való eltérések értelmezhetők.**
- Vessük össze az eredményeket a korábbi kérdőívben számolt Aspirációs Mutatóval!
- Számoljunk csoportátlagot, melynek eredményeit írjuk be az alábbi táblázatba!

Értékkörök		
Hierarchia	Társas kapcsolatok	Altruizmus
Szellemi ösztönzés	Kreativitás	Munkateljesítmény
Anyagiak	Vezetés	Presztízis
Önérvényesítés	Változatosság	Függetlenség
Esztétikum	Munkával kapcsolatos biztonság	Fizikai környezet

Felhasznált és ajánlott szakirodalom:

- Gagnè, F. (2010): Motivation within the DMGT 2.0 framework. *High Ability Studies*, 21(2), 81–99.
- Hajduska Mariann (2008): *Krízislélektan*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Martos T., Szabó G., Rózsa S. (2006): Az Aspirációs Index rövidített változatának pszichometriai jellemzői hazai mintán, *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 7.(3), 171–192.
- Ritoók Magda (2008): *Pályafejlődés – pályafejlődési tanácsadás. Egy negyven évet átfogó longitudinális pályakövető vizsgálat tanulságai*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Ritoók Pálné (1994): Ifjúkori identitás és pályaszocializáció, In: Ritoók Pálné, Gillemontné T. Mária (szerk.): *Pályalélektani szöveggyűjtemény*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 48–68.

- Szelestey Judit (2005): Kompetencia-modell kidolgozásának elméleti háttere, Kézirat.
- Szilágyi Klára (2007): *Munka-pályatanácsadás mint professzió*, Budapest, Kollégium Tanácsadó Szolgáltató Kft. 2007.
- Páskuné Kiss Judit (szerk.) (2006): *Varázsszem. 21 játéksomag önismereti foglalkozásokhoz*, Arany János Tehetséggondozó Program Intézményeinek Egyesülete, Miskolc.
- Páskuné Kiss Judit (2010): *Tanulói sajátosságok tükröződése hátrányos helyzetű tehetségesek jövőképében*, Habilitációs értekezés. Debrecen
- Siegrist, M. –Wunderli, R. (1996): *Csoportos önépítés*, Gödöllő.
- Varga Irén, Gönczi Károly, Pintér István (1999): *Önismereti játékok gyűjteménye*, Pedellus Tankönyvkiadó Kft., Debrecen.
- Zakar András (1988): *Pályaválasztási elméletek*, Budapest, Tankönyvkiadó.

6. TEMATIKUS EGYSÉG (24–27. ÓRA)

Érzelmi intelligencia mint a karrierépítés összetevője

6.1. A család társadalmi tőkéje a pályaalakulás mérlegén

Cél: A szakmai identitás fejlődésének áttekintése, a személyes életpályára való vetítése.

Módszer:

prezentáció – A pályaalakulásra gyakorolt szülői hatások és az azoknak keretet adó családi kontextus dimenziói;

Pályagenogram, „családalapítás” – strukturált gyakorlatok (egyéni, kiscsoportos)

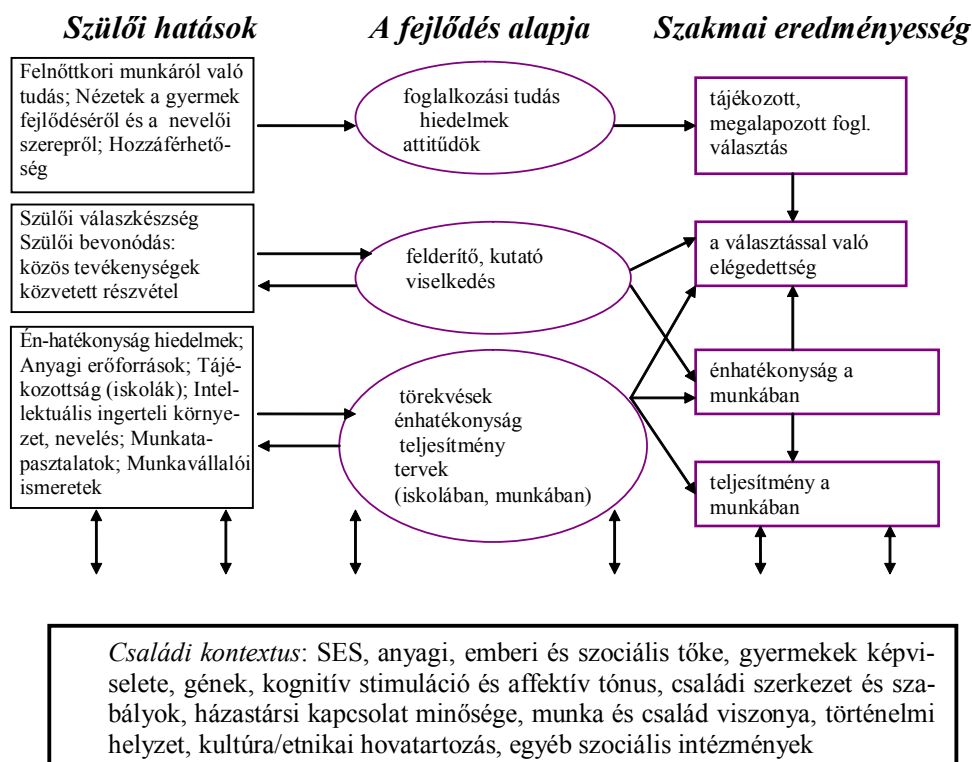
6.1.1. A pályaalakulásra gyakorolt szülői hatások és az azoknak keretet adó családi kontextus dimenziói – ismeretközlő és rendszerező előadás

Tartalmi támpontok az előadáshoz (Bryant és mtsai, 2006, és Viszket, 2015 alapján):

- A gyermek és serdülőkori pályafejlődés folyamatai magukba foglalják
- a munkalehetőségekkel és követelményekkel/kíválmányokkal kapcsolatos *ismereteknek, meggyőződéseknek, értékeknek* az elsajátítását,
 - az *érdeklődési területek* felderítését, amelyek majd relevánsak lesznek a foglalkozási/szakmai érdeklődés kibontakozása szempontjából,
 - a *tanulmányi törekvések* kidolgozását,
 - az *én-hatékonyság* fejlődését,
 - az *elvárások kialakulását* és
 - a *képességek* fejlődését, a *tudás a megszerzését*.

Ezek az elemek készítik fel a *munka világába* és egy bizonyos *foglalkozási körbe való belépésre*, megalapozzák a *szakmai aspirációkat*, a *szakmai én-hatékonyság* kialakulását, *szakmai elvárások felállítását*, *tervek készítését*, és a *szaktudásnak, szakmai tapasztalatoknak a megszerzését*.

A *szülői hatások* jelentősek ebben a folyamatban, de azok mindig egy *családi kontextuson* belül érvényesülnek, amit még számtalan tényező befolyásol, beleértve az anyagi hátteret, a család humán és társadalmi/kapcsolati tőkéjét, a gyermekeket ellátó intézményrendszert, a munkacsalád érintkezési felületet, a családi szerepeket, a családi struktúrát és a történelmi feltételeket, melyek hatással vannak a szülői szerep gyakorlására. Ezek a családi kontextuális faktorok, egyben pszichológiai mediátorok segítenek bennünket megérteni a szülői hatások különbözőségeit a gyermek és serdülőkori pályafejlődésben. A munkaerő piacra való belépés ilyen módon egy rendkívül komplex történés, semmi esetre sem pusztán specifikus lépések egymásutánja.



4. ábra:
A szakmai fejlődésre ható családi és szülői rendszer összetevői
(Bryant et al., 2006)

A kisgyermek és a serdülő pályafejlődésére való szülői hatások összetevői:

- a felnőttkori munkáról való tudás szülői közvetítése
- a szülői bevonódás/részvétel a gyerek életébe
- a szülői aspirációk és elvárások, amelyek vonatkoznak mind a gyerek iskolai, mind a szakmai jövőjére
- a szülők szocioökonómiai státusa
- és a szülők hozzáférhetősége a gyerek számára.

Az, hogy milyen szülői viselkedés biztosítja leginkább a sikeres pályafejlődést, nem könnyen megválaszolható kérdés, amennyiben olyan választ várunk, amely a „szülői viselkedés egy helyes” módját jelöli ki, kultúrától függetlenül. Érdemesebb talán azt mondani, hogy a szülői viselkedésnek vannak olyan általános mintázatai, amelyek előnyösek a fejlődés szempontjából. Ezek között szokás említeni a *szülők válaszkészségét* a gyermek igényeire, a *szülők elérhetőségét*, beleértve a fizikai rendelkezésre állást, megközelíthetőséget és a kommunikációs nyitottságot is. Ebbe a viselkedésmintába tartoznak a *szülői nézetek* a gyermekek fejlődésének irányíthatóságáról és a szülői szerepekről, valamint a *közvetlen, közös tevékenységek*, illetve a *közvetett szülői részvétel* az iskolai és iskolán kívüli szervezett tanulási tevékenységekben

A családi kontextus fontossága

A szülői szerep gyakorlása nem egy egyirányú, egy-egy értelmű hozzárendelésekkel jellemezhető viselkedésként jelenik meg, hanem a mindennapi élet tágabb, többszintű rendszerének egy részeként, amelyet „családi kontextusnak” nevezünk. Az 1. ábrán a családi kontextushoz tartozó faktorok készletét alulra helyeztük, hogy jelezzük, hogy a családi kontextus releváns a teljes fejlődési íven át, és hogy a szülői viselkedés és a gyermek fejlődése interakcióba lép a családi kontextus tartalmaival egy folyamatosan mozgásban lévő alapon.

Ebben a modellben a szülő gyerek fejlődésére gyakorolt hatása a családi kontextuson belül kezdődik. A szülői szerep egy olyan hatásrendszerben fejt ki hatását a gyermekre, amely magába foglalja a gyermekek szülőkre gyakorolt hatását is. A gyerekek eltérő módon interpretálják a visszajelzéseket, egyrészt a pszichológiai kontextustól, másrészt személyiségüktől függően. Ha azt mondják egy gyereknek, hogy rossz az, amit csinál, értelmezhető ürügyként arra, hogy abbahagyja a munkát, mert nem

éri meg az erőfeszítést, míg egy másik gyerek számára a válasz a motiváció növelése lehet, hogy bebizonyítsa, hogy nincs igaza a többieknek.

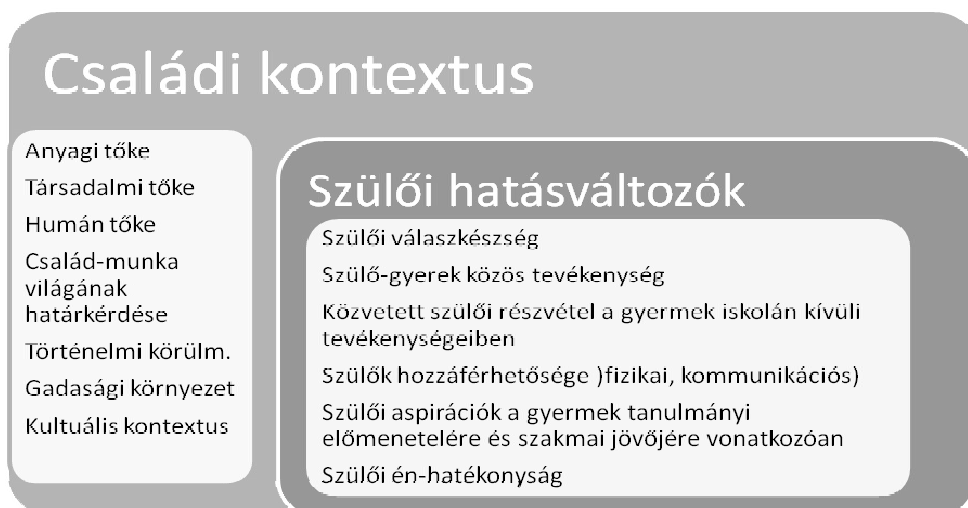
Az a kontextus, amelyben a szülői hatások megjelennek, annak a felismerését is nyújtja, hogy van ott egy olyan, a családtagok által kifejlesztett és működtetett „vagyon”, amelyből a szülők gazdálkodhatnak.

Az anyagi tőkét a családtagok anyagi tartalékai, gazdagsága és anyagi bevételei jelentik.

A család humán tőkéjét a szaktudás, szellemi kapacitás, képességpotenciál jelentik, amelyeket a szülők átvisznek a szülői meggyőződéseikbe, én-hatékonyságukba arra vonatkozóan, hogy mennyire tudják segíteni a gyermekeiket olyan képességek kifejlesztésében, amelyek szükségesek később a szakmai sikerekhez.

A család társadalmi tőkéjét olyan erőforrások készleteként értelmezhetjük, amely a családi és a családhoz tartozó tágabb közösségi társas kapcsolatokban rejlik.

A társadalmi tőke megjelenik *kötelezettségek és elvárások* formájában, *információscsatornákat* biztosít, és *hatékony normákat ír elő*, amelyeket tényleges szankciók rendszerével erősít meg. A szülők a társas tőkét a gyerekeikkel együtt fejlesztik ki egy kölcsönös interakcióban, amely legjobb esetben *kölcsönös bizalmat, elkötelezettség érzését és kölcsönös elvárásokat* tartalmaz.



5. ábra:

A családi kontextus jelentősége a szülői hatások érvényesülésében

A szülők mint a tudás, meggyőződések, értékek legfőbb forrásai

A képesség, hogy jó választást csináljunk a karrier utak között (kielégítő munka, pálya, állás), igényli, hogy sokféle foglalkozást ismerjünk, s a munka világáról valóságos minél realisabb ismeretünk legyen.

Egyes vizsgálatok szerint (Walls, 2000) a foglalkozási ismeretek olyan aspektusairól, mint

- a munkaképzési feltételei
- az adott foglalkozáson belüli munkalehetőségek
- kereset
- a fizikai és mentális igénybevétel
- az adott pálya/foglalkozás presztízse

viszonylag kevés közvetlen tapasztalattal rendelkeznek a fiatalok. Ezek elsősorban szülői közvetítéssel, sokszor indirekt formában csordogáló információk a gyermek felé.

A szülők azonban a hozzáférhetőség dolgában jelentősen különböznek egymástól, beleértve a *fizikai rendelkezésre állást, megközelíthetőséget* és a *kommunikációs készségeket* is, amelyek mindegyike meghatározza, milyen jól képes a szülő forrásként szolgálni az utódok szakmai fejlődéséhez. Amennyiben a szülők és a gyerekeik kapcsolata olyan, hogy relatíve könnyed a kommunikáció más kérdésekben is, a szülők életképes információforrásként működhetnek a saját foglalkozásukat tekintve is.

Azok a szülők, akik nem a szabályos munkarend szerint dolgoznak (pl. hétvégi munkájuk van), illetve akiknek a munkabeosztása változékony (pl. három műszak), kevesebb időt tudnak együtt tölteni a gyerekeikkel. Csak azok a szülők, akiknek van rugalmasságuk a munkarendjük meghatározásában, kerülhetik el a negatív hatást (Staines&Plack, 1986).

Szülői nézetek a gyermekek fejlődéséről és a szülői szerepekről

Az, hogy a szülők hogyan vélekednek, milyen nézeteket vallanak a gyermekek fejlődéséről és ebben saját szerepükről, szintén befolyásolhatja a gyerekek szakmai fejlődését, és a szülők SES-a megkülönböztető nézetekhez kapcsolódik a gyermekek fejlődéséről és az ideális szülői gyakorlatról, praktikákról, ami befolyásolja, hogyan nyernek ismereteket a foglalkozásokról a gyerekek.

A család szerepe nem csupán a pályairány kijelölésében, de a későbbi munkavállalásban is jelentős.

Gyakorlat: Pályafa – honnan jöttem, hová tartok - strukturált gyakorlat

Cél:

- Az önazonosság megtalálásának segítése.
- Családi mintázatok jelentőségének felismerése a pályafejlődésben.
- A pálya iránti elköteleződés segítése.
- Pályaismeret bővítése.

Módszer: rajz vagy egyéb kreatív technikák – egyéni, megbeszélés – kiscsoportos, csoportos

Bevezető:

A Pályafa olyan rajzos, játékos feladat, amely a csoporttagok saját családjában előforduló foglalkozások feltérképezésére irányul, majd az ezzel kapcsolatos ismereteiket, élményeiket felidézését, egymással való megosztását kívánja meg. A csoportos megbeszélés során a hangsúly a szubjektív, egyedi elemekről az általános felé tolódik. Például az adott történelmi korszakra jellemző szakmák, azok elterjedtsége, presztízse, a szakma gyakorlóinak jellemzői.

Tárgyi feltételek: Egy legalább A/4-es lap minden csoporttagnak

A gyakorlat menete:

1. lépés. A csoportvezető megkéri a tanulókat, hogy gondolják végig, családjukban milyen foglalkozások fordulnak/fordultak elő.

Megjegyzés: három generáció általában még jól áttekinthető, így a „genogramban” három generációval érdemes dolgozni (Kissné Viszket, 2015). Igény esetén több generáció is megengedett.

2. lépés. Ezután mindenki egy papírlapon jelenítse meg a családja foglalkozási történetét! A rajz – vázlatosan – fatörzsből kibomló ágakon jelezze a család terebélyesedését. A családfára a nevek mellett vagy helyett a foglalkozásokat is írják fel a csoporttagok. Férfiakat négyzettel, nőket körrel jelöljük, az azonos generációk lehetőleg egy képzeletbeli horizontális vonalra kerüljenek.

3. lépés. Jelölje meg mindenki, hogy a saját családfáján melyik foglalkozás tetszik neki a legjobban, és utána beszéljék meg, hogy miért (ha nincs a saját pályafáján olyan pálya, ami tetszik, akkor válasszon a társai családfájáról)!

A megbeszélés kiscsoportban zajlik. A gyakorlathoz a résztvevők handoutot kapnak, melyen a következő kérdések szerepelnek:

- Kinek hányféle pálya került fel a lapjára?
- Mit jelenthet az, ha sok, mit az, ha kevés?
- A megjelenített személyek milyen sikereket értek el a pályájukon?
- Tudnak-e olyanról, hogy nem a vágyott foglalkozás/pálya teljesült valakinél? Mi volt ennek az oka?
- Ismeri-e mindenki felmerült pályákat?
- Magyarázzuk meg, hogy melyik pálya mivel foglalkozik!
- Gyűjtsük ki, hogy a foglalkozásokhoz milyen végzettségre van szükség!

Javaslat:

- Mi magunk is készíthetünk előre egy családfa sémát, és azt kiosztva dolgozhatnak a csoporttagok (l. alább). Tudnunk kell azonban, hogy a „szabadrajz” sokkal több kreatív potenciált enged megmozdulni, s a rajzok, az ábrázolás is sokkal beszédesebb lehet. Hogy melyiket választjuk, az függ a csoport összetételétől, a csoporttagok jellemzőitől.
- Ha nem tudják a rokonuk nevét, akkor ne írják be! A fontos az, hogy rájöjjenek, milyen sokféle foglalkozás található a családjukon belül is.
- Előfordulhat, hogy többen nem tudják rokonaik foglalkozását, esetleg csak annyit, hogy hol dolgozott. Ezt elkerülendő előző alkalommal „házi feladatnak” adhatjuk az információk begyűjtését.

Megjegyzések:

- Minden bizonnyal lesznek hasonló foglalkozások mindenki családjában. A gyakorlat ezáltal lehetőséget ad a nem látható hasonlóságok felszínre hozására, ezáltal a „közösség” megélésére.
- Tapasztalatunk alapján sokkal kevésbé vannak tisztában a tanulók a családjukban előforduló foglalkozásokkal, mint azt gondolnánk. A felnőttek jóval tájékozottabbak.
- Egy- egy foglalkozásról vagy családtagról nem szívesen beszélnek a tanulók. Ebben az esetben ne erőltessük a dolgot! Vigyázzunk arra, hogy a gyerekek ne kommentálják a mások családjában előforduló foglalkozásokat!

Forrás (módosítva):

Varga Irén, Gönczi Károly, Pintér István (1999): *Önismereti játékok gyűjteménye*, Pedellus Tankönyvkiadó Kft., Debrecen

Kissné Viszket Mónika (2015): A pályaválasztási döntés családi hátterre, *Életpálya-tanácsadás*, V. 22-29.

Gyakorlat: Családalapítás – strukturált gyakorlat

Cél:

- Annak tudatosítása, hogy a pályán történő választásaink az életstílusunk más tényezőinek kontextusába ágyazódnak.
- A foglalkozási sztereotípiák felszínre hozása.
- Értékek mozgósítása, összevetés az érték-modul során szerzett tapasztalatokkal.

Módszer: kiscsoportos strukturált gyakorlat, vitával.

Bevezetés: Pályát választani nem annyit jelent, hogy eldöntjük, mivel fogunk pénzt keresni. Választásunk beágyazódik életvezetésünk kontextusába, meghatározza életstílusunkat. Kihat

- a napi stressz mennyiségére, forrására,
- a fejlődési lehetőségekre, képzési útvonalakra,
- elérhető céljainkra,
- öltözködésre,
- hobbira, érdeklődési körre,
- baráti kapcsolatokra,
- lakóhelyre stb.

A feladat leírása:

1. Minden csoporttag kap az alábbi férjet, feleséget, lakásviszonyokat, gyerekek számát, háziállatokat, közlekedési eszközöket, szabadságtöltési lehetőségeket tartalmazó feladatlapot.
2. A 3-4 fős kiscsoportoknak össze kell állítaniuk három, szerintük jól működő családot.
3. Minden kiscsoporthoz tartozik egy megfigyelő, aki az alábbi szempontok szerint jegyzőkönyvezi a történeteket:
 - a. Milyen a résztvevők közötti kommunikáció (bevonódás, vita heve)?

- b. Milyen jellemző sztereotípiák hangoznak el? Milyen foglalkozások milyen életformát vonzanak?
- c. Volt-e változtatás menet közben, visszamenőlegesen? Ha igen, milyen indokkal?
- d. Mely érvek voltak a leginkább meggyőzőek?
- e. Melyek voltak a férj-feleség párosítás jellemző okai?
4. Hozzanak döntést a csoportok, hogy az általuk alapított családok közül melyik lehet a legboldogabb!
5. Egyénenként jelöljék meg, melyik családban élnének legszívesebben! Miért?

CSALÁDALAPÍTÁS – feladatlap 1.

Férjek

futballista, villanyszerelő, biztonsági őr, virágkertész, középiskolai tanár, sebész, táncos, ingatlanügynök, ügyvezető igazgató

Feleségek

pénztáros, titkárnő, ápolónő, háziorvos, gyári munkás, vállalkozó, gépészmérnök, aerobikoktató, programozó matematikus

Lakásvizonyok

falusi ház, önkormányzati bérlakás, társasházi lakás, családi ház, tanya, lakókocsi, családi villa úszómedencével, ikerház egyik fele

Gyerekek

öt, négy, három, kettő, egy, nincs, nevelt, örökbefogadott

Állatok

madarak, macska, macskák, kutya, kutyák, nyúl, baromfi, póniló, édesvízi akváriumban halak, nincs állatuk

Közlekedés

Suzuki Swift, Lexus, Ford Focus, kerékpár, Skoda Fabia, Porsche Cayenne, tömegközlekedés

Nyaralás/szabadság

Spanyolország, BALI, Tunézia, Balaton, Balatonon rokonoknál vagy barátoknál, saját hétvégi házban a hegyekben, wellness-üdülés, sátorozás

CSALÁDALAPÍTÁS – feladatlap 2.

	CSALÁD 1	CSALÁD 2	CSALÁD 3
Férjek			
Feleségek			
Lakás			
Gyerekek			
Háziállatok			
Közlekedés			
Nyaralás			

MEGFIGYELŐI FELADATLAP

- a) Milyen a résztvevők közötti kommunikáció (bevonódás, vita heve)?
- b) Milyen jellemző sztereotípiák hangoznak el? Milyen foglalkozások milyen életformát vonzanak?
- c) Volt-e változtatás menet közben, visszamenőlegesen? Ha igen, milyen indokkal?
- d) Mely érvek voltak a leginkább meggyőzőek?
- e) Melyek voltak a férj-feleség párosítás jellemző okai?

Felhasznált és ajánlott szakirodalom:

- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., Reynolds, P. (2006): Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior* 69, 149–175.
- Kissné Viszket Mónika (2015): A pályaválasztási döntés családi háttere. *Életpálya-tanácsadás*, V. 22–29.

6.2. A siker érzelmi-szociális dimenziója

Az életpályán való boldogulás és a szorosan vett szakmai sikeresség feltételeit vizsgálva egyre több személyes tényező kerül a kutatók látóterébe, túl azokon a családi, szülői és tágabb (disztális) környezeti hatásokon, amelyekről a modul első felében volt szó.

Ezekkel a kutatási eredményekkel, felismerésekkel összhangban több szerző is úgy véli, hogy ki kell szélesíteni az intelligencia hagyományos, szűken vett értelmezését. Ennek a kiszélesítésnek az egyik jeles képviselője R. Sternberg, a Yale egyetem pszichológus professzora. Elméletének kiindulópontja, hogy amennyiben megfelelően definiáljuk, és jól mérjük az intelligenciát, annak a mindennapi életben való sikerességben tükrö-

zódnie kell (Sternberg, 1997). Az intelligencia három fő aspektusa az elmélet szerint:

- *Analitikus intelligencia*: ez a tradicionálisan akadémikus intelligencia, vagyis annak képessége, hogy elemezzünk, kiértékeljünk, összehasonlítsunk, vagyis hogy absztraktan gondolkodjunk. Akinek ez jó, az kritikusan és analitikusan tud gondolkodni.
- *Kreatív/tapasztalati intelligencia*: a korábbi tapasztalatok felhasználásának képessége annak érdekében, hogy megértsük és kezelni tudjuk az akár ismerős, akár a teljesen újszerű helyzeteket.
- *Praktikus/kontextuális intelligencia*: a környezethez való alkalmazkodás, annak alakításának és szelektálásának képessége. Az ilyen ember hamar felméri, hogy bizonyos feladatok sikerét milyen faktorok határozzák meg, és ennek megfelelően alkalmazkodnak, vagy alakítják céljaikhoz illeszkedőnek a környezetet.

Sternberg elmélete szerint tehát az tekinthető intelligensnek és tehetségesnek (*theory of successful intelligence and giftedness*), aki rendelkezik azokkal a képességekkel, amelyek szükségesek céljainak eléréséhez a saját szociokulturális környezetének kontextusában.

Hasonlóan Sternberghez, H. Gardner (1983) a Harvard egyetem neveléstudományi professzora is úgy véli, hogy nem csak egyféle intelligencia létezik, és ezek az intelligenciák minden emberben egy sajátos „keveréket”, mintázatot alkotnak. Az említett intelligenciák a következők:

1. Verbális-nyelvi intelligencia
2. Logikai-matematikai intelligencia
3. Zenei intelligencia
4. Testi-kinesztetikus intelligencia
5. Téri-vizuális intelligencia
6. Interperszonális intelligencia
7. Intraperszonális intelligencia
8. Naturalisztikus intelligencia
9. Egzisztenciális intelligencia

Az érzelmi és társas intelligenciához ebben a felosztásban az intraperszonális és az interperszonális intelligencia fogalma kapcsolódik, amelyek egyrészt a saját érzéseink, értékeink, hiedelmeink és gondolkodási folyamataink összehangolásának és tudatosításának képességét, más-

részt az arra való érzékenységet jelentik, hogy pontosan megértsük és megfelelően reagáljunk mások érzéseire, vágyaira, motivációira.

A klasszikus intelligencia fogalmának létjogosultságát vitató elméletcsoportok közül az egyik markáns vonulat az *érzelmi intelligencia* fogalma köré szerveződött. *Az érzelmi intelligencia olyan információkezelő képességegyüttes, amely az érzelmek alkalmazkodást szolgáló, kognitív hatékonyságot erősítő funkcióját aknázza ki* (Mayer és Salovey, 1997). Az érzelmi intelligenciához tartozó mentális képességek a következők:

- az érzelmek pontos észlelése és kifejezése (a saját és a másik személy érzelmeire vonatkozólag),
- az érzelmek hatékony szabályozása (a saját és a másik személyre vonatkozólag),
- az érzelmek és a kognitív folyamatok közötti kölcsönhatásra való ráhatás, az érzelmek „használati lehetőségeinek” kiaknázása a problémamegoldásban (kreatív gondolkodás, rugalmas figyelemirányítás, motiváció),
- az érzelmek megértésének és az érzelmi tudás alkalmazásának képessége (képesség az érzelmek címkézésére, az érzelmek jelentésének értelmezésére, a komplex érzelmek megértésére, és az érzelmek közötti lehetséges átmenetek észlelésére).

Az érzelmi intelligencia a következő személyiségtényezőkkel hozható összefüggésbe:

- *jóllét* (önbizalom, boldogság, optimizmus);
- *szociabilitás* (társas kompetenciák, asszertivitás és mások érzelmeinek kezelése);
- *önkontroll* (stressz-kezelés, érzelemszabályozás és alacsony impulzivitás);
- *emocionalitás* (saját és mások érzelmeinek észlelése, érzelemkifejezés és empátia).

Az érzelmi intelligencia a munkahelyi beválás, eredményesség fontos tényezőjét jelenti. Kiss István (2004) szerint az életpálya-építés szempontjából kiemelt életvezetési készségek hátterében az érzelmi intelligencia különböző faktorait feltételezhetjük. Vagyis a *team-munkában* való részvétel, a *kommunikáció*, a *problémamegoldási* folyamat, valamint a *vezetői-szervezői* feladatok teljesítése elképzelhetetlen az érzelmi intelligen-

cia magas foka nélkül. Az érzelmileg intelligens személyek ugyanis hatékonyan képesek hasznosítani a saját és mások érzelmi állapotaiban rejlő lehetőségeket. Érzelmeiket úgy hasznosítják, hogy azok támogatják a kognitív és társas működésüket, és előmozdítják a fejlődésüket.

Gyakorlat: „Top 5” képességterület, melyet a munkaadók keresnek

Módszer: egyéni munka, páros feldolgozás

A diagram consisting of five horizontal rectangular boxes stacked vertically. To the left of each box is a circle, connected to the box by a short horizontal line. The circles are arranged in a slightly descending staircase pattern from top to bottom. Each circle is intended for a dot to be placed, indicating a skill area.

1. Hatékony kommunikáció
2. Probléma megoldó képesség
3. Szervezési képességek
4. Vezetői képességek
5. Kooperáció/másokkal való együttműködés

Instrukció: Gondold végig, rendelkezel-e a fenti képességekkel! Ha igen, tegyél pipát az ábra üres köreibe! Ezután gondold át, hogy a megjelölt képességek hogyan nyilvánulnak meg a mindennapokban? Írjál személyes példákat, melyek alátámasztják az adott képességed meglétét!

Feldolgozás: párban történő megbeszélés, kérdés egymás képességeiről.

Hatékony kommunikáció:

Problémamegoldó képesség:

Szervezési képességek:

Vezetői képességek:

Együttműködés másokkal:

Forrás:

http://www.nwtliteracy.ca/resources/adultlit/career_life_work/career_development_manual.pdf

Gyakorlat: Mit érez a címlaplány?

Cél: A nonverbális kommunikáció jelzéseinek értelmezése, érzelmek felismerése.

Módszer: kiscsoportos kreatív szövegalkotás, konszenzus létrehozása

Eszközök, kellékek: A kiscsoportok számának megfelelő újságcímlap vagy festményről készült kép, amelyek embereket ábrázolnak.

A gyakorlat menete:

- A kiscsoportok egy asztal köré ülnek.
- A csoportvezető minden csoportnak ad egy képet. Arra kéri a résztvevőket, hogy nézzék meg jól a képet, majd fogalmazzák meg,
 - milyen érzelmi állapotok jellemzik a szereplőket?
 - milyen a viszony a képen látható személyek között?
 - mi lehetett a jelenet közvetlen előzménye?
 - milyen folytatás várható?

Forrás: Páskuné Kiss Judit (szerk.) (2006): *Varázsszem. 21 játéksomag önismereti foglalkozásokhoz*, Arany János Tehetséggondozó Program Intézményeinek Egyesülete, Miskolc

Gyakorlat „A” módozat: 10 tipp a pozitív visszajelzések érdekében

Cél: Munkahelyi légkört javító egyéni kommunikációs sajátosságok megítélése.

Instrukció: Mérlegeld az alábbi javaslatokat aszerint, mennyire igazak a saját munkahelyi (iskolai) viselkedésedben!

1. Tedd magadévá a gondolatot, hogy a másoktól kapott visszajelzés egy kiváló tanulási eszköz! Próbálj ne úgy gondolni a visszajelzésre, mint ami rettenetes és mindenáron kerülendő!
2. Légy tisztában vele, hogy a visszajelzés csak egy valakinek a véleménye!
3. Vedd tekintetbe, kitől kapod a visszajelzést: tanárodtól, munkatársadtól, valamilyen ellenőrtől, témavezetődtől, partneredtől!
4. Próbálj ne reagálni! Hagyd, hogy a másik befejezhesse, amit mond! Várj legalább három másodpercig, mielőtt válaszolsz!
5. Vegyél néhány mély lélegzetet, mielőtt a visszajelzés kapcsán vitába kezdenétek!
6. Sose személyeskedj!
7. Működtesd azt az attitűdöt, miszerint ez egy tanulási tapasztalat; tanulj belőle, amit lehet!
8. Szenteld a figyelmedet teljes egészében az adott pillanatnak, a jelennek!
9. Idézd fel az okát, miért kaptad ezt a visszajelzést!
10. Végül köszönd meg a másik személynek a visszajelzést (még ha személyesen nem is értesz vele egyet)! A tény, hogy megosztotta veled, lehetőséget ad arra, hogy igazodjál ehhez a véleményhez, mérlegeld, vagy egyszerűen ne vedd figyelembe.

Feldolgozás: A csoporttagok egyénileg mérlegeljék, mi az, ami a legnehezebben megy számukra a fenti megnyilvánulások közül! Majd 4-5 fős kiscsoportban beszéljék meg a hasonlóságokat, különbségeket! A megbeszélés során kérdéseket tehetnek fel egymásnak, kiemelhetik a hasonlóságokat, különbözőségeket.

Forrás (módosítva):

http://www.nwtliteracy.ca/resources/adultlit/career_life_work/career_development_manual.pdf

Gyakorlat „B” módozat: A munkahelyi légkört javító személyközi kommunikáció

Cél: Munkahelyi légkört javító személyközi kommunikáció – egyéni felelősséggel való szembesülés.

Instrukció: Kiscsoportban gyűjtsenek a résztvevők olyan kommunikációs sajátosságokat, amelyek rontják, illetve javítják a munkahelyi légkört! Kizárólag a személyes szinten gondolkodjanak, a szervezeti kommunikáció más szintjeit kerüljék!

Tartalmi támpont (Páskuné, 2007 alapján):

Sokan gondolják, hogy a klíma a vállalati hatalmi struktúra, a vezetés és a szervezeti stratégia természetes működésének velejárója, pedig mi magunk is sokat tehetünk annak javításért, így saját közérzetünk javításáért is. Nézzünk ezek közül néhányat!

1. Alapvető, hogy legyen a munkatársak között kommunikáció

- A gondolatok, ötletek, tapasztalatok megosztása kritikus szempont a munkacsoport együttműködésének, összhangjának megteremtésében. Erre utal Bormann (1990) szimbolikus konvergenciaelmélete, mely kimondja, hogy a „csoporton belüli képzettársítások megosztása hozzájárul ahhoz, hogy azok egységes jelrendszerré alakuljanak” (id. Griffin, 2001).
- Az összhangteremtés mellett a párbeszédetek által fejezzük ki, hogy észrevesszük a másikat, fenntartjuk vele a kapcsolatot, ami növeli a rokonszenv kialakulásának esélyét.
- A kommunikáció az óhatatlanul fellépő konfliktusok kezelésének is alapvető feltétele. Ha problémánk van valamelyik munkatársunkkal, célszerű erről vele (és nem mással) beszélni. A rossz érzések, a frusztráció, ha tartósan fennállnak, barátságtalanná tesznek azokkal szemben is, akikkel nincs problémánk.
- Ha lehet, töröljük ki az olyan hárító, kommunikációt befagyasztó frázisokat a mindennapjainkból, mint a „Nem tudom.”, „Fogalmam sincs.”, „Nincs időm.” vagy a „Már elmondtam egyszer!”!

2. Egyásra való odafigyelés

- Gyakori a munkahelyi megbeszéléseken, hogy a résztvevők nem egymásra figyelnek, hanem miközben a másik beszél, gondolatban azzal

foglalkoznak, ők mit fognak mondani. A felszínes meghallgatás félrekommunikáláshoz, félreértésekhez és más kellemetlenségekhez vezethet. Ügyesen hallgatni és meghallgatni másokat több szempontból is nem hiábavaló befektetés. Azon túl, hogy mások közérzetének javításához hozzájárul („Figyelnek rám”, „Fontos, amit mondok”), több pozitív kapcsolat kialakítását teszi lehetővé, valamint csökkenti a félreértések valószínűségét.

- Odafigyelésünket azonban kimutatni se felejtjük el: közbevetett kérdésekkel, figyelmet sugárzó testtartással, szemkontaktussal stb.

3. Érdeklődés

Jó kérdéseket feltenni nemcsak a másokra való odafigyelés eszköze lehet, hanem kíváncsiságunk kielégítését, tapasztalataink bővítését is szolgálja. Az ügyes tudakozódás azonban különbözik a vallatástól. Azért kérdezünk, mert tanulni, gazdagodni akarunk.

4. Mások hibáztatásának kerülése

- Könnyen elveszíthetjük munkatársaink tiszteletét, ha állandóan másokat hibáztatunk, például saját határidőink be nem tartásáért. Ne becsüljük le munkatársainkat, az emberek általában úgyis tudják, ki az, aki nem felel meg neki tisztességesen a munkának! A többiek úgyis megértik, ha nem tudjuk tartani a határidőt, amennyiben látják, tényleg nagyon le vagyunk terhelve.
- Ide tartozik az a gordonai „előírás” is, hogy ne minősítsük a másikat, mindig csak azokról a tényekről beszéljünk, amelyek gondot okoznak számunkra. Ha nem bántunk meg valakit, sokkal inkább hajlandó változtatni a viselkedésén, mint ha minősítenénk.

5. Segítőkézség

Osszuk meg javaslatainkat, ötleteinket, megoldásainkat munkatársainkkal! Biztosak lehetünk benne, hogy a másoknak való segítségre szánt idő megtérül.

6. Hitelesség

Hitelesnek lenni magában foglalja többek között azt, hogy őszinték vagyunk, hogy azt mondjuk „nem”, amikor úgy gondoljuk, hogy „nem”, vagy izgalmat, szomorúságot, együttérzést fejezünk ki akkor, amikor úgy

is érzünk. Mivel a nem verbális kommunikáció nagyobb része nem tudatos, a felnőtt ember bármennyire is igyekszik kontrollálni kommunikációját, a belső ellentmondások megjelennek a nem verbális jelzésekben, csökkentve a kommunikatív hatást. Eredetinek és hitelesnek lenni azonban nem ad alapot arra, hogy gorombák és részvételenek legyünk. „*De én csak őszinte voltam!*” – nem jó kifogás a kommunikációs ügyetlenségre.

7. A kérkedés kerülése

Lehet együtt örülni saját sikerünknek a többiekkel, de nem kell úgy viselkednünk, mint egy szupersztárnak. Az ilyenfajta viselkedés ellenszenvet vált ki a többiekből. Nem kell hencegni ahhoz, hogy tudomására hozzuk a többieknek, valami jót csináltunk. Higgyünk abban, hogy az emberek felismerik, amikor egy jó munka elkészül, és ha akarják, tudatják is velünk elismerésüket.

Felhasznált és ajánlott irodalom:

- Gardner, H. (1983): *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Book, Univ. of Michigan.
- Kiss István (2004): Kellemes problémák – Pályaválasztás. In: N. Kollár Katalin, Szabó Éva (szerk.): *Pszichológia Pedagógusoknak*. Budapest, Osiris Kiadó, 504–515.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? In: P. Salovey & D. Sluyter (eds): *Emotional development and emotional intelligence*, New York: Basic Books, 3–31.
- Páskuné Kiss Judit (2007): A munkahelyi légkör kommunikációs vonatkozásai, In: Mészáros Aranka (szerk.): *Kommunikáció és konfliktuskezelés a munkahelyen*, ELTE Eötvös Kiadó, 51–70.
- Páskuné Kiss Judit (szerk.) (2006): *Varázsszem. 21 játéksomag önismerteti foglalkozásokhoz*. Arany János Tehetséggondozó Program Intézményeinek Egyesülete, Miskolc, 129–130.
- Sternberg, R. J. (1997): A Triarchic View of Giftedness: Theory and Practice. In: N. Coleangelo & G. A. Davis (eds.): *Handbook of Gifted Education* (pp. 43–53). Boston, MA: Allyn and Bacon.

7. TEMATIKUS EGYSÉG (28. ÓRA)

Zárás, összegzés

Cél: A csoportfoglalkozások zárása; a csoport mint egész hangulatáról, állapotáról való tájékozódás; visszajelzés (indirekt) egymásnak, a csoport egészének, a vezetőnek.

Gyakorlat: „Montázs”

Cél: A záró foglalkozásra való beköszönés, érzelmi helyzetjelentés

Módszer: egyéni, kreatív alkotás szimbólumokkal

Eszközök:

- írólapok,
- színes papírok,
- színes ceruzák vagy zsírkréták,
- olló, ragasztó
- egy nagy karton vagy csomagolópapír

A játék alkalmas a foglalkozásra való beköszönésre, ráhangolódásra, érzelmi „helyzetjelentésre” is. A játékban szimbólumokkal dolgozunk, belső működést, érzelmeket, érzéseket, gondolatokat fejezünk ki képekben. A szimbólum az általa képviselt jelentést sűrítve, áttételesen, hasonlítás és analógiák formájában fejezi ki, olyat is, amely nem fogható meg beszéd útján.

Lebonyolítás:

1. *Instrukció:* „Mindenki rajzolja le, hogy hogyan érzi magát most a tréning végén! A rajz egy szimbólum legyen. A feladathoz mindenki kap egy írólapot és ceruzákat. Rajzoláskor mindenki igyekezzon kitölteni a rendelkezésre álló helyet! Ha valaki szeretné, ki is vághatja a rajzát.”

2. Ha mindenki készen van, arra kérjük a csoporttagokat, hogy csendben, egyesével jöjjenek a táblához (tetszés szerinti sorrendben), és mindenki ragassza fel a falra/táblára rögzített kartonra/csomagolópapírra a saját emblémáját tetszés szerinti helyre, lehetőleg úgy, hogy a rajzok majd

egy egységes képet alkossanak. Az elhelyezésre vonatkozóan semmiféle korlátozást nem adunk!

Megbeszélés:

- Milyennek látják magukat?
- Hogyan jellemezhető a csoport az adott kép alapján?
- Ha most lenne még egy lehetőségük, megváltoztatnák-e az emblémájuk helyét? (Jól érzi-e magát azon a helyen, ahol most van?) Ha igen, miért? Hova helyezné?

Javaslat:

- Ha elkészült a montázs, lehetőséget adhatunk a csoportkonszenzus alapján valamilyen kreatív kiegészítésre, amely a kép egységességét jobban kiemeli.
- Érdeemes menet közben is javasolni a tagoknak, hogy vágják körbe a rajzaikat, hiszen így jobban egymáshoz illeszthetők az egyes elemek.

Gyakorlat: Kinek mondjam el?

Cél:

- Csoportkohézió növelése.
- Csoportidentitás, „mi-tudat” erősítése.
- Valamilyen, a csoport számára közös élmény felelevenítése, feldolgozása.

Módszer: strukturált nagycsoportos gyakorlat

Az önmagam identitásához, azonosságához nemcsak azok a sajátosságok tartoznak hozzá, amelyek megkülönböztetnek engem másoktól, hanem azok a sajátosságok is, amelyekben osztozom másokkal, amelyek által részvevője vagyok valamilyen közös társas eseménynek. Egy csoporttal való azonosulás során részt vállalunk a csoport életéből, érdeklődünk annak eseményei iránt. Következő játékunk ezeknek a közös eseményeknek a csoportban való felelevenítését célozza meg.

Eszközök, kellékek:

- Magnó vagy CD-lejátszó, valamilyen kellemes, de nem relaxációs zene.
- Megfelelő nagyságú tér, ahol körben állva elférnek a csoport tagjai.
- Előre elkészített kérdések a csoportvezető számára.

A gyakorlat menete:

1. lépés. A csoportot osszuk két részre! A két rész két kört fog alkotni, egy belső és egy külső kört. A zenét bekapcsoljuk, és a belső kör elindul az egyik irányba, a külső kör a másik irányba.

2. lépés. A csoportvezető előre megtervezett kérdések segítségével néhány mondatos beszélgetést indukál a csoportban oly módon, hogy lassan elhalkítja a zenét. Amikor a zene megszűnik, mindenki megáll, és aki mellett éppen elhalad(t), azzal szembefordul. A kérdésre a választ neki mondja el.

3. lépés. Először az egyik a másiknak, mondjuk a belső kör tagjai a külsőknek, majd a külsők a belsőknek. Erre pár percet hagyunk.

4. lépés. Amikor úgy látjuk, hogy mindenki befejezte mondanivalóját, a zenét és a sétát is újraindítjuk. Körülbelül fél-egy perc múlva ismét elhalkítjuk a zenét, s új kérdéssel folytatjuk a játékot a 2. és 3. lépés forgatókönyvének megfelelően.

Javasolt kérdések:

- Mi az az első emlék, amely beugrik azzal az emberrel kapcsolatban, akivel épp szemben állsz?
- Mi volt az első élményed, amikor beléptél az első alkalomkor?
- Ki volt az első ember, aki „kiugrott” számodra a „tömegből”?
- Melyik tanulási egység a legemlékezetesebb számodra? Miért?
- Mi az, amit másképp csinálnál, ha újra kezdenéd ezt a kurzust?

Megjegyzések:

- A kérdést mindig azután tesszük fel, miután rendeződtek a párok.
- A megállást ne csak a zene elhalkulásával jelezzük, hanem mondjuk is, hogy „most mindenki álljon meg”!
- A játék könnyűsége ellenére váratlan helyzet elé állíthatja a tanulókat. Egyrészt azért, mert ezeken a kérdéseken nem mindegyiken szoktak gondolkodni, másrészt nem biztos, hogy azzal osztanák meg legszívesebben gondolataikat, akivel éppen szemben állnak. A kérdéseket a csoport ismeretében, nagy körültekintéssel válasszuk ki!

Gyakorlat: „Mit kaptam a kurzustól?”

Cél: A csoportban végzett munkára vonatkozó reflexiók begyűjtése, a folyamat zárása.

Módszer: szabad interakciós beszélgetés

Eszközök, kellékek: a csoportindításkor összegyűjtött elvárásokat, félelmeket tartalmazó tacepao

Instrukció: Beszéltesünk arról, hogyan realizálódtak a hallgatók elvárásai! Ha nem, ez csalódás volt-e a számukra, vagy inkább nem várt kellemes meglepődés? Kérjünk javaslatokat arra vonatkozóan, hogy az adott keretek között hogyan lehetne még hatékonyabbá tenni a foglalkozást! Az ésszerű javaslatokat rögzítsük!

Vegyük elő a program elején elkészített tacepaókat, az elvárásokról, a félelmekről. Ennek függvényében mindenki fogalmazza meg, hogy mit kapott és mit nem kapott a foglalkozásokból! Mi az, amit elvisz a tréningről?

Végezetül elevenítsük fel az első foglalkozáson mondottakat a záró dolgozat kritériumairól, az értékelés szempontjairól!

TOVÁBBKÉPZÉS ÉRTÉKELŐ KÉRDŐÍV

A program neve: **A pályaaorientáció pszichológiai alapjai**

A program időpontja:

Az oktató(k) neve:

A véleményezés időpontja:

Megtartották-e az oktatók az előírt óraszámban a programot?

☐ igen

☐ nem

Igényesek voltak-e az oktatók önmagukkal szemben szakmai szempontból az Ön megítélése szerint?

☐ igen

☐ nem

Milyen volt a programban feldolgozott információ mennyisége az adott órakerethez viszonyítva?

☐ kevés

☐ megfelelő

☐ sok

☐ túlzott

Mennyire volt követhető, világos az Ön számára a foglalkozások felépítése?

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

nagyon

Minősítse az oktatók hatásfokát!

gyenge

1

2

3

4

5

kiváló

Mennyire ítéli hasznosnak a képzést saját munkája szempontjából?

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

nagyon

Milyen mértékben elégítette ki a képzés az Ön előzetes elvárásait?

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

nagyon

Mennyire érezte gazdagnak a képzés tartalmát?

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

nagyon

Mennyire tartotta kompetensnek az oktatókat az adott témában?

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

nagyon

Mennyire tartja alkalmasnak az oktatók által alkalmazott módszereket, eszközöket a program célját figyelembe véve?

egyáltalán nem 1 2 3 4 5 nagyon

A rendelkezésre álló taneszközök mennyiségét mennyire tartja megfelelőnek?

egyáltalán nem 1 2 3 4 5 nagyon

Az oktatók által megfogalmazott követelményeket mennyire tartja reálisnak, teljesíthetőnek?

egyáltalán nem 1 2 3 4 5 nagyon

A képzés szervezési feladatait (szállás/étkezés) milyen szinten sikerült megoldaniuk a szervezőknek?

egyáltalán nem 1 2 3 4 5 nagyon

* * *

Kérjük, fejezze be az alábbi mondatokat!

A képzés során az tetszett a leginkább, hogy...

A képzés során az tetszett legkevésbé, hogy...

Szerettem volna, ha még...

Meglepett, hogy...

Úgy érzem, hogy ...

Egyéb javaslat, ötlet:

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE