

TEMATIKA

Álláskeresői kompetencia fejlesztő program
hátrányos helyzetű csoportok
elsődleges munkaerőpiacra jutásának
elősegítése érdekében

„Humán szolgáltatások fejlesztése
térégi szemléletben a Pécsi kistérségben”

EFOP-1.5.2-16-2017-00037

2018.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Készítette:



Megrendelő:

Pécs és Környéke Szociális
Alapszolgáltatási és Gyermekjóléti
Alapellátási Központ és Családi
Bölcsőde Hálózat

Tartalomjegyzék

1. Előzmények, háttér.....	1
2. A program részletezése.....	4
2.1. Az önismeret és az önmeghatározás.....	4
2.2. Tanulástechnika és motiváció.....	6
2.3. Pályaorientáció.....	9
2.4. Karriermenedzsment.....	11
3. Kapcsolódások, illeszkedés az operatív programokhoz.....	14
4. Felhasznált irodalom.....	16

TEMATIKA

Életvezetési, önismereti tréning fiataloknak, munkaerőpiaci fókusszal, komplex fejlesztési elemekkel

A tematika a „Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben, a Pécsi kistérségben” című, EFOP-1.5.2-16-2017-00037 azonosítószámú támogatási kérelem részeként készült el.

1. Előzmények, háttér

A Nemzeti Fejlesztési terv keretében 2004-ben meginduló programfejlesztés az oktatási programcsomagok létrehozását hat kiemelt kompetenciaterületen támogatta. Ebből az egyik a környezeti, szociális és életviteli kompetenciák területe, melyet **a leghátrányosabb helyzetben lévők** felzárkóztatása szempontjából ítélt fontosnak az EU támogatási politikája, kiemelt célként meg is jelent.

„Tény, hogy az életviteli kompetenciák mindenkinél kialakulnak egy bizonyos szinten, és minden egyénnek szüksége is van rá saját életének működtetésére, a körülményekhez való alkalmazkodáshoz, a társadalomban való funkcionáláshoz. Azonban azok a társadalmi rétegek, **akiknél bizonyítottan és kiemelten magasabb a kockázata a későbbi inaktivitásnak, a társadalmi kirekesztettségnek (pl. alacsony iskolázottság, munkanélküliek, fiatal és idős munkavállalók, mentális zavarokkal küzdők) kiemelten szüksége van arra, hogy az alapvető készségek fejlesztését elérhetővé tegyék**, biztosítsuk számukra, gyakori esetben ezt megelőzően egyáltalán felhívni rá figyelmüket, rávilágítani szükségességére. Ezek az emberek – a hátrányos körülmények és esetleg rossz egészségi állapot mellett – igen alacsony önhatékonyság, önbecsülés jellemzik. Mindenkinek célja, hogy ezeket a rétegeket tanulásra, aktivitásra ösztönözzük, hogy részeseivé váljanak közvetlen környezetüknek.”

(Az életvezetési kompetencia magyar megközelítései - Bihari Népfőiskola)

Az ország fejlettebb területeihez képest jelentősen megnőtt bizonyos térségek leszakadása életszínvonalbeli szempontból. Ennek legfontosabb oka az elmúlt időszakban **a tartós munkanélküliség** jelenléte, amely munkanélküliség bizonyos rétegek és területek között az adott térségekben állandósult. A szociális segélyezés ennek az állapotnak az egyik segítő eleme. Így alakult ki az országban egy olyan réteg, amely alapvető szociális segélyekből él, s akik körében az akár a tíz éven túli munkanélküliség is gyakori.

Ez a jelenség annak a nevelési problémának az okozója lett ma Magyarországon, mely során számos családban, munkába járó szülői példát nem tapasztaló gyerekek nőnek fel. Ez az ilyen körülmények között felnövekvő gyerekek számára komoly hátrányt jelenthet. Nagyfokú társadalmi determinizmust, motiválatlanságot, a proaktivitás hiányát eredményezi az, ha nem épülnek be helyes minták az életvezetésbe.

(Javaslat iskolakultúra-fejlesztési program megvalósítására a Támop-3.3.8)

A közösségi felmérés során nem elegendő a települések vezetőit, intézményeit és civil szervezeteit megkérdezni a tervezett fejlesztésekkel és a lakosság igényeivel kapcsolatban. Szükséges a hátrányos helyzetű, alacsonyabb érdekérvényesítő képességgel rendelkező közösségek és egyének véleményének és szükségleteinek felmérése is.

Ezért is hiánypótló az MSB Fejlesztési Tanácsadó Zrt. által megvalósított „*A munkába állás akadályai Baranya megyében*” elnevezésű reprezentatív kérdőíves kutatás. A 2017. januári lekérdezésben 1000 fő vett részt, **kiemelten hátrányos helyzetű személyek** (pl.: alacsony iskolai végzettségűek, 25 év alattiak, pályakezdő álláskeresők, 50 év felettiak, gyermekgondozásból visszatérők, roma származásúak, valamint megváltozott munkaképességűek).

A kutatás fontosabb megállapításai:

- A megkérdezettek harmada alacsony iskolai végzettségű.
- A fiatalokat (18-39 évesek) leszámítva jellemző, hogy nem beszélnek folyékonyan idegen nyelven. 60% jelezte, hogy egy nyelven sem beszél anyanyelvén kívül.
- Számítógépes ismereteik nem teljes körűek, inkább az alapfokú internetes böngészés (pl.: e-mailküldés) ismert számukra.
- A megkérdezettek fele rendelkezik jogosítvánnyal.
- A válaszadók fele volt már korábban is munkanélküli, a megkérdezettek ötöde nem egyedüli álláskereső a családban vagy háztartásban.
- Alapvetően negatív a munkakereséssel kapcsolatos attitűdjük, reménytelenséget tükrözve.
- A pályakezdők számára vonzó lehetőség a külföldi munkavégzés, az 50 év felettiak mobilitási hajlandósága azonban alacsony.
- Tanulásra a válaszadók harmada nyitott, azonban ők is bizonytalanok azzal kapcsolatban, hogy milyen ismereteket vagy végzettséget kívánnak megszerezni.
- A válaszadók 34%-a szociális segélyben, 23%-a álláskeresési támogatásban részesül.
- A válaszadók közel 70%-a új munkahelyek megteremtésében látja a helyzete megoldását. Véleményük szerint a tömegközlekedés javítása (39%) valamint képzések indítása (18%) is segítséget jelentene számukra.

(Helyi emberi erőforrás fejlesztési terv – Orfű)

A program célkitűzései:

- önismeret, énkép és önértékelés reális alapokra helyezése,
- interperszonális kommunikáció fejlesztése,
- egyén és csoport közötti alkalmazkodóképesség elősegítése,
- a csoportos és az egyéni értékrendek feltárása,
- tanulási technikák készségszintű elsajátítása,
- az emlékezőképesség és a figyelem megtartásának képességének fejlesztése,
- pályaaorientációs helyzetgyakorlatok során pálya-egyéni megfelelés kialakítása,
- karriertervezési folyamat fontosságának tudatosítása,
- empatikus készségek erősítése,
- vitakészség fejlesztése
- non-verbális kommunikáció fejlesztése,
- társas hatékonyság javítása.

A projekt által megszólítani kívánt, **közvetlen célcsoportok** :

- NEET fiatalok
- Hátrányos helyzetű és halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok

Megvalósítók, bevont szakemberek

- projektvezetők
- humán szakemberek (szociális munkás, pszichológus)

Szükséges felszerelés és tárgyi eszközök

Zárt helyiség, nagyobb befogadóképességgel, mely lehetővé teszi a székek körbe vagy félkörbe rendezését, így a résztvevők és a tréner is láthatják egymást. A feladatokhoz és jegyzeteléshez szükségesek asztalok vagy rajztáblák, A4-es fehér lapok vagy csomagolópapírok, író- és rajzeszközök. A tréning helyszíne mellett egy kisebb különálló terem is szükséges a gyermekmegőrző számára.

Időkeret és ütemezés: 10 óra tréning 5 héten keresztül, heti 2 órában.

Módszertan

A módszerek kiválasztása során középpontba helyeztük a figyelemfelkeltő, élményalapú kooperatív feladatokat, illetve figyelembe vettük a sokoldalú ismeretszerzés és – átadás lehetőségeit. Hangsúlyos az önmagában is fejlesztő hatású csoportmunka, valamint az érdekérvényesítés fejlesztése és az együttműködés kiemelésre kerülése mellett az egyéni véleménynyilvánítás. Fontos feladat a résztvevők munkahelyi sikereihez, a munkaerő-piacon való elhelyezkedéséhez történő segítségnyújtás is.

- Szemléltető eszközökkel (műalkotások bemutatása, projektoros kivetítés, filmjelenetek lejátszása), érdekes adatokkal kiegészített interaktív előadás tartása. A résztvevőknek az előadás közben lehetőségük van az elhangzottakhoz hozzászólni, kérdezni.
- Beszélgetés az adott témáról, fókuszában olyan kérdések, melyeket a foglalkozásvezető adott meg. A gyakorlat a téma sokszínűségét mutatja be, illetve a kreatív gondolkodást erősíti, mivel a különféle felvetéseknek, alternatíváknak teret ad.
- Olyan feladatok megoldása, amelyek főleg a csoportmunkát segítik elő, vagy a résztvevők közösen az adott témához kapcsolódó tudásegységeket dolgozzák fel. A feladatok megoldása lehetőséget teremt az elsajátított ismeretek alkalmazására, oldja a passzív hallgatói attitűdöt, a résztvevőket aktivitásra ösztönzi. A csoporton belül különböző szerepek megosztása, kialakítása, az ösztönzés az együttműködésre is fontos szempont. Ez visszajelzést is jelent a szereplők számára. Megtudják, milyen szerepekben számít rájuk a csoport, mely szerepeket teljesítik jól, és önismeretük is fejlődik.
- A szituációs gyakorlatokra épülő feladatok az önkifejezést segítik, a további ismeretszerzésre, különböző szempontok megismerésére és elfogadására, illetve az egyéni kompetenciák fejlesztésére irányulnak.

(Artemisszió Alapítvány, 2008; Berecz, 2006)

2. A program részletezése

2.1. Az önismeret és az önmeghatározás

„Az önismeret a szó köznapi értelmében az önmagunkról való tudást jelöli, azt, hogy ismerjük képességeinket, adottságainkat, vágyainkat, céljainkat, tudatában vagyunk személyiségünk pozitívumainak, de korlátjainknak, hiányosságainak is” (Tókos, 2005).

Személyiségünkkel bensőséges kapcsolatban vagyunk; tudomásunk van róla, élményeink vannak vele kapcsolatban, akár felületesebben, akár mélyebben ismerhetjük háttérét, összetevőit, motívumait, lehetőségeit. Önismeretünk mélyebb területéhez a cselekvéseink, megnyilvánulásaink, szótetteink közötti összefüggések meglátása és megértése is hozzátartozik. Személyiségünk is, **önismeretünk is dinamikusan változik**. Személyiségünk dinamikáját fejlődésnek hívjuk, mely fejlődés módja az integrálódás. Megannyi új nézőpontot, ideált (fejlődési célt), saját döntés által átformált rutint képes integrálni, magáévá tenni, új egységbe kovácsolni. E folyamat során ismerethez jutunk arról, mik képességeink határai, mik azok a motívumok, amiket fontosnak tartunk az életünkben, milyen lehetőségeink vannak a fejlődésre. Ez az önismeret, amely visszahat mind az integrációra, mind a célállításra. Azonban hiába egységes entitás, személyiségünk bizonyos aspektusai, mint az öntudat, csak idővel alakul ki (gondoljunk arra, mennyire nem egyértelmű kisgyermekünk nagy részének az önmagukra való „én”-ként hivatkozás). A személyiség tehát egy kialakítandó részünk.

Életünket nem vákuumban éljük, más emberekkel, **más személyiségekkel lépünk kölcsönhatásokba** nap- mint-nap. Személyiségünk és önismeretünk dinamikája kiterjeszhető ezen interperszonális interakciókra is, ahogy társaink személyiségének és önismeretének dinamikája is. Cselekvéseink, szavaink reakciókat váltanak ki szeretteinkből, munkatársainkból, melyek tükröként láthatóvá teszik számunkra, milyenek is vagyunk. Minél fontosabbnak tartjuk a személyt, annál nagyobb hatással lesz ránk a reakciója. Nem csak megtörténik az önismeret, s így a személyiség változása: általánosságban elmondható, hogy vágyunk tárgya a változás, bizonyos általunk választott mintáknak való megfelelés, illetve annak tudása, hogyan is érhető el a változás, milyenek is vagyunk. A halál a személyiség, s így az önismeret dinamikájának végpontja. A jól szervezett, kiegyensúlyozott személyiség képes sikeresen és örömmel véghezvinni feladatait, függetlenül a feladatok forrásától, kapcsolatait egészségesen kialakítani és ápolni.

Az **öndefiníció, önértékelés, önmeghatározás** fontos elemei a pályalélektan fogalmainak. Magunk definíciója kihat arra, milyen munkaköröket választunk, vagy részesítünk előnyben másokkal szemben, mely munkaköröket szeretjük meg később, s azt, mennyire leszünk elégedettek választásainkkal. Rendkívül fontos tényező a szakmai elégedettség szempontjából az önmeghatározás és a szakmai út lélektani és szociális felépítményének megegyezése. Fontos szempont a magunkról alkotott kép előre helyezése a szakmai pálya megválasztásánál. Akárhogy döntünk, egy szakmai pálya választása visszahat személyiségünkre, változásokat okoz benne. Ezen változások végeredményeként a szakmai munka teljesítéséhez szükséges feltételek internalizálhatók. Utóbbi folyamatnak két része van. Az első a magunkat dolgozó

felnőttként való meghatározás. Általa a választott pályához felveendő szerepnek jelentőséget, prioritást tulajdonítunk, ami motiválttá tesz minket arra, hogy személyes tulajdonságainkat a munkavégzéshez szükséges szempontokhoz igazítsuk. E folyamat alapján tudatára ébredünk már meglévő tulajdonságainknak és mibenlétüknek. A felveendő/felvett szerephez való viszonyulásunk jelentősen befolyásolja öndefiníciónk átalakításának menetét. A folyamat második része olyan személyiségjegyek felismeréséből áll, melyek megváltoztatják azon szempontokat, melyek alapján öndefiníciónk kialakítjuk. Például mikor ráismerünk egy munkakör szempontjából előnyös, vagy döntő tulajdonságunkra, onnantól azt a tulajdonságot döntő fontosságúnak fogjuk tartani a szerep ellátása céljából, s más, újonnan fölvetett személyiségjegyeinket (melyek a szerep ellátását szolgálják) a kiemelt tulajdonság köré fogjuk szervezni. Ez főleg sikerélmények hatására történik. A siker és sikertelenség megerősíthetik, vagy módosulásra ösztönözhetik öndefiníciónkat.

(Az önismeret és a döntések szerepe a pályaeépítésben)

Alkalmazható fejlesztő gyakorlatok

1. Elhallgatós

A játékosok egymás mellett ülnek, kört formázva. A feladatuk az, hogy három tényt mondjanak magukról, ezekből az egyiket elhallgatják. A többi játékosnak a hamis állítást kell eltalálniuk. egyszer tévednek, még van esélyük a győzelemre: választhatnak a fennmaradó két lehetőség közül. Addig tart a játék, amíg az összes játékos sorra nem kerül.

2. Folytatós

A játékosok egymás mellett ülnek, kört formázva. Valaki kiáll a csoport elé és szótlánul bemutat egy rövid jelenetet csak és kizárólag mozdulatok és gesztusok által. Kimerevíti egy pózt a jelenet egy pontján, majd leül. A tőle jobbra ülő játékos folytatja a történetet, ugyancsak pusztán gesztusok segítségével. Ez addig megy így, amíg mindenki sorra nem került. Utána megbeszéljük ki szerint miről szólt a történet.

3. Garázs vásár

A játékosok egymás mellett ülnek, kört formázva. Garázs vásárt rendező és egymást meghívó kertvárosi polgárokat alakítanak. Mindenki megtartja a saját garázs vásárát, amelyre elhívja az ismerőseit. Mindenki 100 pengővel rendelkezik a játék elején. A körben jobbra haladva a játékosok egyesével felajánlanak valamit (lehet tárgy, de akár szimbólum is) eladásra, s meg is szabják a kezdő árát. Az eladásra ajánlott dolog akármi lehet, ez a játékosok fantáziájára van bízva. Az kapja meg a felajánlott dolgot, akinél senki nem ajánl nagyobb összeget. Addig ajánlanak eladásra tárgyakat a játékosok, amíg már senki nem akar semmit eladni. Ekkor körbe haladva mindenki elmondja, miért elégedett, miért nem azokkal a dolgokkal, amiket vett, mit szeretett volna, de valakinek több pénze volt.

4. Figyelemelterelő

A három játékoson kívül a többiek félreülnek. A három játékosból kettő elmélyülten, csak egymásra figyelve, a harmadik játékos szigorúan figyelmen kívül hagyva, beszélget. A harmadik játékos feladata, hogy bármilyen rendelkezésére álló eszközzel fölhívja magára a két beszélgető figyelmét. Egyetlen eszközt nem vehet be: nem érhet hozzájuk semmivel! A figyelem felhívására szánt időkeret játékonként megszabandó, érdemes a 2-5 perces időkeretet nem átlépni. Az időkeret lejártával más személyek veszik fel a játékos szerepeket.

5. Szekta

A szektatagok (játékosok) körben ülnek. Egyikőjük kimegy a szobából, ő lesz a 'kutató'. A 'tagok' kitalálnak egy interakció sorozatot és azt, hogy ki legyen a vezérük. Ennek a sorozatnak van egy kiindítója és egy folyamata. Megbeszéljük, mi legyen a kiindító, avagy milyen jel számítsen a sorozat megkezdéseként. Lehet például az 'és' szó kiejtése. Megbeszéljük azt is, hogy mi legyen az interakció sorozat folyamata. A folyamatot a többi 'tag' játssza el. Például, mikor a vezér kimondja az 'és' szót, egy másik tag kétszer a földhöz csapja a lábát. A láb földhöz csapása aztán újabb interakciót is kiválthat egy harmadik tag által, és így tovább. Miután a tagok megegyeztek az interakciókban, behívják a kutatót. A kutató feladata az, hogy a szekta vezérével beszélgetve kitalálja titkos szokásukat. A játék nehezíthető az interakció sorozatok megtöbbszörözésével. Miután a kutató megfejtette a szekta titkait, új kutatót választanak, és új kör kezdődik.

(Alkalmazott játékok)

2.2. Tanulástechnika és motiváció

Minden tudásterület osztozik egy dologban: elsajátításához a tanuláson keresztül vezet az út. A hatékony és gyors **tanulást elősegítő technikák és hozzáállás** elsajátítása a tanulásmódszertan feladata. Feladata ezeken belül fejleszteni a figyelmet, a beszédkészséget, az emlékezetet és az olvasáskészséget. Fontos a tanulás során fölmerülő hátráltató tényezőkkel való megküzdés, a tanulás rutinná alakítása, a tanuláshoz való pozitív viszony létrehozása. A **tanulási technikák** fejlesztése kihatással van hétköznapi életünk minőségére is. Minél több akadályt fedezünk fel tanulási technikáinkban, annál járatosabbak leszünk a problémák felfedezésére akármilyen szituációban. Minél könnyebben képesek vagyunk tanulással kapcsolatos nehézségeink leküzdésére, annál könnyebbé, megszokottabbá válik hétköznapi problémáink megoldásának folyamata.

Fontos a tanuló autonóm érdeklődésének felkeltése. Kerülendő az újdonságok megismerésével kapcsolatos zártság kialakítása, el kell ültetni a kíváncsiság, az önálló tudáskeresésre való igényt. Hiába a kíváncsiság felkeltése, ha a tanuló koncentrációs képességei csekélyek. Fejlesztésre szorulhat a **figyelem megtartásának képessége**. Erre megannyi gyakorlat létezik. Általános szabály, hogy minél többet gyakorolják, a figyelem annál kitartóbb képességgé válik. A gyakorláshoz olyan feladatok feladása és véghezvitele szükséges, melyek a figyelem osztatlan és összpontosított fókuszálásával megoldhatók. Minél megosztottabb és szétszórtabb a figyelem a hétköznapi életben, annál nehezebben trenírozható. Azt, hogy a tanuló milyen állapotú figyelmi képességekkel kezdi a tanulást, otthoni és hétköznapi környezete határozza

meg. A gyakorlatok lehetnek személyre szólóak, vagy csoportosak. Minél játékosabb gyakorlatokat alkalmazunk, a tanuló annál szívesebben vesz részt bennük.

Az **emlékezőképesség és a figyelem megtartásának képessége** szorosan összefügg. Az emlékezőképességet nagyban meghatározzák a tanuló veleszületett adottságai, de csakúgy, mint a figyelem, gyakorlatokkal fejleszthető. Az emlékezetet, avagy a memóriát fejlesztő gyakorlatokat hívjuk memoritereknek. Ezek megfelelő elsajátításával az emlékezőképesség észrevétlenül fejleszthető, ám nem csak a memóriát fejlesztik: a megtanult szövegek később kulturális értékkel bírhatnak.

A figyelem (fókusz) és az emlékezőképesség (memória) együtt határozzák meg a **beszéd formázásának képességét**. Minél többet trenírozza a figyelmét, a tanuló annál könnyebben vonatkoztatja magára a nyelvtani szabályokat, minél fejlettebb a memóriája, annál kevésbé okoz neki nehézséget a gondolatmenetek megtartása, a már kimondott szavak megjegyzése, ezáltal pedig a megfelelő szavak és grammatikai formációk előzőekhez való igazítása.

(Tanulásmódszertan)

Alkalmazható gyakorlatok

1. Alliteráló név

A résztvevők körben ülnek. A foglalkozásvezetője a csoport minden tagjának ad egy etikett címkét, amelyre jól láthatóan felírják a keresztnévüket, majd felragasztják magukra. Ezt követően a csoport minden tagjának ki kell találnia egy, a keresztnéve kezdőbetűjével alliteráló állatnevet (pl.: Gúnár Gergő), amit sorban haladva megosztanak a többiekkel is. A feladatot nehezíti, hogy mielőtt saját nevüket elmondják, meg kell ismételniük az előttük elhangzott állatot + nevet is. A feladat addig folytatódik, amíg mindenki sorra kerül.

2. A siker titka

A foglalkozásvezető a feladat bemutatása során arra kéri a résztvevőket, hogy idézzenek fel egy-egy olyan iskolai tanulási szituációt, amelyben nagyon sikeresek voltak. Ezt követően színes tapadós papírkorongokra írják fel, hogy a felidézett esetben a sikert minek tulajdonítják. Mindenki igyekezzen legalább 3 dolgot megnevezni. (Amennyiben nehezen megy a feladat végrehajtása, a foglalkozásvezető megoldásközpontú kérdésfeltevéssel egyénileg segítheti a résztvevőket, azaz megadhat egy-két válaszlehetőséget.) A feladatra 5 percet kapnak, majd a papírkorongokat mindenki felragasztja egy plakátra, amelynek azt a címet adhatjuk, hogy „Ettől sikeres a tanulásom”.

Ezután hasonló technikával, szintén 5 perc alatt a sikertelenség okait is leírják a résztvevők, és a papírkorongokat az „Ezért sikertelen a tanulásom” plakátra ragasztják fel. Miután ezt megtették, a foglalkozásvezető megkéri a résztvevőket, hogy álljanak fel, 5-6 percig sétálgassanak a teremben, és közben olvassák el a két plakát elemeit. Amint mindenki újra helyet foglalt, a sikertelenséget összesítő plakátról kiválogatják azokat az elemeket, amelyekről úgy gondolják, tudnak rajtuk változtatni, és beszélgetnek a változtatás módjáról. Ugyanígy a sikeresség okai közül is kiemelik közösen azokat a tényezőket, amelyeket előnyös érvényesíteni, felerősíteni a tanulási tevékenységben.

3. *Ellentét*

A résztvevők körben ülnek. A foglalkozásvezető a fejére mutat, és azt mondja: „ez a hasam!” Erre egy játékosnak úgy kell felelnie, hogy a hasára mutat és így szól: „ez a fejem!” A válaszoló bal oldalán ülő játékosnak újabb kijelentést kell kitalálnia, amelyre az ő bal oldalán ülő tanuló fog reagálni. A játék addig folytatódik, míg mindenki sorra kerül. A kijelentések bonyolódhatnak. Például mondhatja a játékos, hogy „ez a bal mutatóujjam!” miközben a jobb combjára mutat. A válasz pedig a következő: „ez a jobb combom!” miközben a bal mutatóujjra kell mutatni.

4. *Koppintás*

A feladat első fázisában a résztvevők párokba rendeződnek. Ha a foglalkozásvezető egyet koppint, a játékosoknak a jobb kezüket kell felemelni, azonban ha két koppintást hallanak, a bal kezüket emelik fel. A párok két tagja közül az esik ki, aki hamarabb téveszt.

A második fázisban az előző kör nyerteseiből új párokat alakítunk. A feladat annyival bonyolódik, hogy egy koppintás és egy betű elhangzása után a jobb kezüket, egy koppintás és egy szám hallatán a bal kezüket, két koppintás esetén pedig mindkét kezüket fel kell emelniük. Itt is az esik ki a játékból, aki hamarabb ront.

A harmadik fázisban kerül sor a végső versenyre, az eddigi győztes diákok körében. A játék újabb elemekkel bővül: egy koppintás és egy betű után a jobb kezüket, egy koppintás és egy szám után mindkét kezüket, két koppintás és egy betű elhangzás" követően a bal kezüket, két koppintás és egy szám elhangzása után pedig egyik kezüket sem szabad felemelni. Az nyer, aki a legtovább bírja hiba nélkül.

5. *Időgép*

A résztvevők körben ülnek. A foglalkozásvezetőjénél egy gombolyag fonál van. A tanulók feladata, hogy felidézzék és elmeséeljék, milyenek voltak 5 évvel ezelőtt (hogyan néztek ki, mit csináltak, mi volt a legjellemzőbb tevékenységük, miben voltak mások). A játékot a foglalkozásvezető kezdi: miután elmondta, ő milyen volt 5 évvel ezelőtt, (a fonal végét magánál tartva) a gombolyagot tovább dobja annak, akinek következőleg mesélnie kell magáról. Miután ő is befejezte a mondandóját, a gombolyag újra továbbadásra kerül, de mindig figyelni kell arra, hogy egy kis darabot mindenkinek meg kell tartani a fonalból. A cél az, hogy fokozatosan egy pókháló alakuljon ki a résztvevők között. Ezáltal azt is látni lehet, ki nem mesélt még magáról a feladat során.

6. *Kakukktojás*

Minden tanuló kap egy feladatlapot, melynek minden sorában 4 szó szerepel. A tanulók feladata lesz soronként a kakukktojás megtalálása. Az egyéni megoldást követően csoportosan megindokolható, hogy miért esett a választás az adott szóra.

(Életvezetési tréninggyakorlatok)

2.3. Pályaorientáció

Pálya, és -munkaválasztást támogató humán szolgáltatásnak hívjuk a **pályaorientációs tevékenységet**. Az ilyen tanácsadás részesei iskoláskorú fiatalok lehetnek, de nincsenek kizárva belőle a felnőttek sem. E szolgáltatás fontos a már nem pályakezdők esetében az új állás megtalálása szempontjából, de az egyén érdeklődésének, szükségleteinek, képességeinek megfelelő pálya kijelölése és a pálya eléréshez szükséges út támogatása szempontjából is.

Már az Európai Unió dokumentumaiban is ez a megközelítést található (Az Európai Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által kialakított, a pályaorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiáiba való fokozottabb integrálásáról 2008-ban állásfoglalásában is). Fontos megerősíteni a pályaorientáció szerepét azon nemzeti stratégiákban, melyek az egész életen át tartó tanulásra vonatkoznak.

A pályaorientáció során alkalmazandó alapelvek:

- ösztönző hozzáállás az életpályamenedzsment-készségek egész életen át tartó elsajátításához,
- azon szolgáltatások elérhetőségének megkönnyítése melyek a pályaorientációval kapcsolatosak,
- olyan minőségbiztosítás megteremtése, mely a pályaorientációs szolgáltatásokra vonatkozik,
- ösztönző hozzáállás a különböző helyi, regionális és nemzeti szereplők közötti együttműködéssel és koordinációval kapcsolatban.

Ezzel a karrier-, munka- és pályatanácsadás bekerül a munkahelyekre, a szabadidő eltöltésének helyszíneire és kilép az oktatásügy világából. Másrészt integrálódik e tanácsadási forma, az alkalmazott pszichológia más területeivel, az életvezetési, mentálhigiéniai tanácsadásokkal.

Alkalmazható gyakorlatok

1. Ilyen vagyok – így ismernek

Alakítsunk ki két csoportot. Az egyik csoport a foglalkozásvezető segítségével ki fogja választani párját a másik csoport tagjai közül, mégpedig úgy hogy mindenki húz egy névkártyát. Ha megvannak a párok, akkor mindenkinek adunk egy papírlapot. Először is arra kérjük a résztvevőket, hogy mindenki saját magára vonatkozóan írja fel a papírlapra azt a 3 tulajdonságot, ami őt a legjobban jellemzi. Majd ugyanezt tegyék meg társukra vonatkozóan is. Ha készen vannak, a páros első tagja olvassa fel azokat a jellemzőket, amiket társára írt, a másik pedig figyelje saját magáról felírt jellemzőket és nézze meg hogy van ezen egyezés. Ha nincs, beszéljék meg, hogy a társa mi alapján tartotta ezeket a jellemzőket fontosnak, majd cseréljenek és járjanak el ugyanígy a másik féllel kapcsolatban is. Ha készen vannak a párok, akkor közösen megbeszélhetjük, hogy fedeztünk-e fel magunkkal kapcsolatban új tulajdonságokat vagy ugyanúgy látnak minket a többiek, mint mi saját magunkat.

2. *Önfejlesztési lehetőségtár*

A feladat részletes ismertetését követően 3 fázisban oldható meg ideálisan.

1. fázis:

A foglalkozás vezetője ismerteti a feladatot, célját, hátterét. Az egyének húznak a képességterületeket tartalmazó kártyák közül, és próbálják önállóan végiggondolni, hogy az adott képességeket milyen hétköznapi tevékenységek közben fejleszthetjük tudatosan, de akár nem tudatosan is.

2. fázis

Az azonos képességterülettel rendelkező résztvevők egy csoportba rendeződnek (lehetőleg 4-6 fő kerüljön egy csoportba, hogy legyen megfelelő mennyiségű ötlet) és megosztják egymással az önállóan kidolgozott fejlesztési lehetőségeket, megvitatják, pontosítják és készítenek egy közös listát az adott foglalkozás önfejlesztési lehetőségeire vonatkozóan.

3. fázis

A csoport egy képviselője bemutatja a többieknek, hogy milyen fejlesztési lehetőségeket ajánlanának az adott terület fejlesztésére. A csoport tagjai értékelhetik, kiegészíthetik, személyes példákkal alátámaszthatják az elmondottakat.

A feleletet követően a képviselő visszaül a körbe, a vizsgabizottsági tagok pedig értékelik a feleletet.

4. *Pályaasszociációk*

A csoport tagjai körben ülnek. A foglalkozásvezető mond egy szakmát, a mellette ülő az elhangzott szó utolsó betűjével mond egy újabbat. Mindenki igyekezzon a kapott betűvel olyan szakmát mondani, amit akár önmagának is el tudna képzelni, csak akkor mondjon mást, ha ilyen nem jut az eszébe. A játék 2-3 körön keresztül fusson végig. Mindenki csak a szakmát mondja, nem kell megmagyarázni, hogy miért azt mondta. A végén beszéljük meg, hogy kinek sikerült a legtalálósabb szakmákat mondania, ami akár számára is jó, és kinek sikerült a legegységibb szakmákat mondania. Ha valamely elhangzott szakmáról kevesebbet tudnak, akkor magyarázzák meg egymásnak/meséljen róla a foglalkozásvezető.

5. *Családom foglalkozásai*

Mindenki egyénileg gondolja végig, hogy a családjában milyen szakmák, foglalkozások fordulnak elő (szülők, nagyszülők). Ha ezzel megvannak, akkor alakítsunk 4 fős csoportokat és mesélik el egymásnak a listáikat. Válasszon ki mindenki egy olyan szakmát a listából, ami tetszik neki valamilyen ok miatt és erről meséljenek pár mondatban. Ennek a szakmának nem feltétlenül kell olyannak lennie, hogy ezzel foglalkozni is szeretnének, csak legyen valami, ami miatt tetszik neki. Pl.: a nagypapám órákat szerelt, mindig is tetszett az üzletében az a sok öreg óra. A célunk ezzel a feladattal az lesz, hogy feltérképezzük a résztvevők ismereteit a szakmákkal kapcsolatban, és hogy egymás tudását bővítsék a témával kapcsolatban.

6. Milyen foglalkozás vagyok?

A foglalkozásvezető mindenkinek adjon egy etikett címkét, és kérje meg a résztvevőket arra, hogy egy foglalkozást írjanak erre, úgy hogy a többiek ne lássák. Ha mindenki befejezte az írást, kérjük meg őket, hogy a címkét ragasszák valakinek a hátára, de úgy hogy az illető ne tudja, hogy mi áll rajta. Mindenkinek a hátán legyen egy címke.

Ezután alakítsunk ki egy kört, válaszunk ki egy személyt, aki először tesz fel kérdést a foglalkozásával kapcsolatban. Forduljon körbe egyszer, hogy mindenki láthassa, hogy mi szerepel a hátán, majd tegyen fel egy kérdést. A többiek csak igennel vagy nemmel válaszolhatnak. Amikor valaki felteszi a kérdést és megkapja a választ, egyet találhat a hátára ragasztott foglalkozással kapcsolatban, mielőtt a következő szereplő kérdez. A kérdezés lehetősége körben halad.

7. Osztálytalálkozó

A résztvevők elképzelik, hogy leérettségiztek, és 5 év múlva találkoznak. Elképzelik, hogy mit szeretnének akkora elérni (lediplomázni, még mestertanulmányokat végezni, 2 kisgyermeküket nevelni, egy adott területen dolgozni, stb.).

A foglalkozásvezető jelzésére mindenki feláll, és elindulnak beszélgetni a régen látott osztálytársakkal. Úgy mesélnek nekik, mintha tényleg eltelt volna az öt év („Képzeld, épp idén szereztem meg a diplomámat!”) Időről időre a foglalkozásvezető jelez (kb. 1-2 percenként), és újabb párt keres mindenki magának, akinek elmeséli az élményeit és meghallgatja a párját. Ezután csoportosan összefoglalhatjuk élményeinket, kifejezhetjük reményünket arra, hogy az elhangzott tervek megvalósulnak.

(Életvezetési tréninggyakorlatok)

2.4. Karriermenedzsment

Az elmúlt évtizedekben számos változáson ment keresztül az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás szinte minden területének gyakorlata, így a karriermenedzsment is. Az utóbbi évtizedekben egyre emelkedtek a munkaerő költségei, így a vállalatok maguk is felismerték, hogy mennyire értékes az adott munkaerő hosszabb ideig történő megtartása. Az egyéni **karriertervek támogatása** eredményes eszköz lehet a munkavállaló motiválásában és megtartásában, elsődlegesen azzal a céllal, hogy a munkaerő a karriercéljait az adott vállalatban belül próbálja meg elérni. A vállalatok eredményességének növelésében is lehet szerepe ennek a folyamatnak, hiszen az munkavállaló különböző képességeinek minél szélesebb körű kihasználása (verseny)előnyt jelent a szervezetek számára.

Napjainkra az egyéni karrier elősegítése egyfajta elvárássá válik a szervezeti sikeresség meghatározásakor. Az egyéni teljesítmény és megelégedettség és a vállalati stratégia céljainak elérése közötti kapcsolat az elmúlt években egy karrierfejlesztési rendszer létrejöttét idézte elő. A **karriermenedzsment** egy olyan tényező lett, amely fontos motivációs elem a szervezetek életében. A vállalatok a számukra értékes, úgynevezett dinamikus munkavállalókat alkalmazzák, akik jellemzően az adott vállalatban belüli szakmai előmenetelt preferálják. Bár a dinamikus munkavállalók megtartása a szervezetek érdeke is, ha a karrierfejlesztési terveiket

nem segítik, akkor a fokozódó motivátlanság miatt a dinamizmusuk csökkenni fog és a vállalat elhagyása is megtörténhet. Mindezekből a folyamatokból az következik, hogy a vállalatok arra kényszerülnek, hogy tudatosan változtassanak az emberi erőforrás gazdálkodásukon, hogy a számukra értékes munkavállalókat be tudják vonzani, illetve képesek legyenek megtartani. Így kerül előtérbe a karrier lehetőségek kiszélesítése és a karriergondozás segítésének folyamata. A fejlett országok szervezeteinél az úgynevezett vertikális karriert-utakat felváltják a horizontális karrierutak, ahol a szakmai előremenetel támogatása is előtérbe kerül.

(A karriermenedzsment története - Bihari Népfőiskola)

Alkalmazható gyakorlatok:

1. Bemutatkozás, jövőkép

- 1) fázis: A résztvevők körberendezik a székeket és helyet foglalnak.
- 2) fázis: A foglalkozás vezetője a csoport minden tagjának ad egy etikett címkét, amelyre a résztvevők jól láthatóan felírják a nevüket, majd felragasztják magukra.
- 3) fázis: A foglalkozás vezető ismerteti a feladat menetét. Elmondja, hogy a feladat során a résztvevők egyesével be fognak mutatkozni, elmondják a nevüket, ahogyan szeretnék, hogy szólítsák őket a tréning során, majd röviden, néhány mondatban összefoglalják, hogyan képzelik el magukat a munka világában. A résztvevők szabadon beszélhetnek arról, milyen szakmában dolgoznának legszívesebben, hogyan képzelik el a számukra ideális munkahelyet, főnököt, kollégákat, előrelépési lehetőségeket, stb.

2. Gyerek vagy karrier

A foglalkozásvezető ismerteti a résztvevőkkel, hogy olyan szituációkat fognak bemutatni, amelyekben az a konfliktushelyzet állt elő, hogy az egyénnek, vagy a családnak választani kell a karrier és a gyermekvállalás között. Szabad-e feláldozni a karrier miatt a gyermekvállalást?

A foglalkozásvezető előzetesen a székek alá ragaszt két négy darabra szétvágott képeslapot, és akik egyforma képeslapot találnak a székek alatt, azok alkotnak egy kiscsoportot.

A kialakult 3-4 fős csoport húz egy- egy szituációt és 5 perc áll rendelkezésükre, hogy felkészüljenek a bemutatásra. Míg a kiscsoport tagjai felkészülnek a bemutatóra, addig a foglalkozásvezető a csoport többi tagjaival beszélgetést kezdeményez és mondják el, hogy találkoztak-e már ezekkel a problémákkal. Majd a csoport tagjai egyenként bemutatják a problémákat és a megoldási javaslatokat. Miután mind a két szituációt bemutatták a foglalkozásvezető megkérdezi a résztvevőket, hogy egyetértenek-e a megoldásokkal, van-e más javaslatuk és valaki tudna-e bemutatni valamilyen hasonló szituációt.

1. szituáció szereplői: fiú, lány, fiú szülei

A fiatalok egyetemisták, a lány tanárnak készül, II. éves, a fiú orvostanhallgató, ott IV. éves. 3 éve járnak együtt, albérletben laknak és közös gyermeküket várják. Nem tudják eldönteni, hogy mit tegyenek. Megtartásuk a gyermeküket. Albérletük állapota nem a legjobb, nagyobb albérlet

számukra anyagilag megterhelő lenne. Eldöntötték, hogy a tanulás mellett külön munkát is vállalnak, hogy elő tudják teremteni az anyagiakat. A fiú szülei tiltakoznak a gyermekvállalás ellen, mondván ők nem tudnak több támogatást adni és féltik fiuk karrierjét a jövőbeli orvosi pályáját.

2. szituáció szereplői: nő, barátja, nő főnöke

33 éves közgazdász nő egy budapesti bankban dolgozik csoportvezetőként. Munkájában több felelősségteljes feladatot kapott, amiket sikeresen meg is oldott. Komoly karrier előtt áll, az igazgató kedvence, munkáját elismerik. Néhány éve megismerkedett egy budapesti vállalkozóval, akivel elhatározták, hogy összekötik életüket és a gyermekvállalást is eltervezték. A férfi vállalkozása Budapesthez kötött. A nőt behívja a főnöke és felajánlja neki a legnagyobb vidéki bank igazgatói posztját. Mellé lakást és személyes használatra gépkocsit biztosít. A fizetése kétszer annyi lesz, mint a jelenlegi munkahelyén. Döntenie kell, hogy elvállalja-e a felkínált ajánlatot, mert tudja, ha nem, karrierje esetleg kettétörik, mivel a főnök nem bocsátaná meg az ellenszegülést.

3. *A saját cégem*

1. fázis: A foglalkozásvezető 3-4 fős kiscsoportokat hoz létre. (A csoport létszámától függően, színes kártyák segítségével.) Minden kiscsoport 1-1 kártyát kap, melyen a „saját vállalkozásuk” neve található. Ez egy fantázianév, melyből azért következtetni lehet, hogy mivel is foglalkozik az adott cég. A következő lépésben minden csoport kap egy A/4-es lapot, ahol fel kell tüntetni, a résztvevőknek a saját erősségeiket, melyekhez munkaköröket kell társítani. A feladatban fontos, hogy mindenki nevéhez maximum 3 erősség kerülhet és csak egy munkakört vállalhat. (Ezeket a munkaköröket azonban úgy kell meghatározni, hogy nélkülözhetetlenek legyenek az adott vállalkozás fenntartásához.)

2. fázis: Ha minden csoport készen van a saját vállalkozásával, prezentálni kell az egész csoport előtt. A prezentációk végén mindenkinek lehetősége van a hozzászóláshoz.

4. *Vitázzunk!*

A foglalkozásvezető két csoportra osztja a tréning résztvevőit színekártyák segítségével, és elmondja nekik, hogy most vitázni fognak. A vita témái a következők lehetnek:

- otthon dolgozni vagy munkahelyen?
- állami vagy multinacionális cégnél dolgozni?
- külföldön vagy itthon dolgozni?

Az egyik csoportnak a kérdés egyik fele, a másiknak pedig a másik fele mellett kell érvelnie.

A csoportoknak 5 perc áll a rendelkezésükre, hogy megbeszéljék csoporttársaikkal az érveiket és leírják azokat. Ezt követően kezdődik a vita, amely összesen 15 percig tart.

A 15 perc felénél a két csoport álláspontot cserél. A foglalkozásvezető rögzíti a vita során felmerülő érveket és ellenérveket, majd a vita végén összegzi az elhangzottakat.

(Életvezetési tréninggyakorlatok)

3. Kapcsolódások, illeszkedés az operatív programokhoz

EFOP 5.2.2 – Transznacionális együttműködés

Az EFOP-5.2.2-17-es kódszámú, transznacionális együttműködések című felhívás célja a nemzetközi együttműködésben rejlő lehetőségek kiaknázása, a nemzetközi tapasztalatok és jó gyakorlatok megismerése (ahol lehet kipróbálása) és ajánlások kidolgozása a hazai alkalmazásra. A hazai fejlesztések mellett szükséges nemzetközi szakpolitikai tapasztalatok és jó gyakorlatok megismerése is, a megoldandó társadalmi hiányok és problémák jobb kezelése érdekében. A projekt keretében tanulmányozni kívánt, illetve az alapítvány által nyújtandó szolgáltatás a projektalapú életvitel, mint szemléletmód, illetve mint kompetencia képzése a magánszemélyek számára.

A projekt átfogó célja: a projektalapú életvezetés elterjesztésének megalapozása.

A projekt specifikus céljai:

- a projektmenedzsment magánéletben is történő alkalmazására, magánszemélyek számára történő képzésére vonatkozó, valamint a képességfejlesztéshez kapcsolódó közösségfejlesztésre, együttműködésre vonatkozó nemzetközi tapasztalatok, jó gyakorlatok megismerése, átvétele,
- a meglévő hazai közösségek körének szélesítése, a hálózatépítés, valamint a hazai és nemzetközi együttműködések elősegítése.

Projektalapú életvezetés című projekt 2018 és 2019 között kerül megvalósításra, négy ország; Ausztria, Horvátország, Szlovákia és Szlovénia szervezetei vesznek részt közös műhelyfoglalkozásokon, tanulmányi utakon és szakmai rendezvényeken. Külföldi együttműködő partnereink kiválasztásánál fontos szempont volt, hogy mindegyikük a célterületen tevékenykedjen, ott jelentős tapasztalatokkal rendelkezzenek, valamint, hogy működési területükön ők maguk is egyfajta multiplikátor szerepet töltsenek be, ezáltal közvetetten további partnereket tudjanak bevonni a projektbe.

A projekt időtartama 24 hónap, amely során az együttműködő külföldi partnerek átlagban egyenként 8 db Magyarországra történő utazással vesznek részt a támogatást igénylő szervezetek által szervezett rendezvényeken. A rendezvények között lesz workshop, szakmai rendezvény, konferencia, disszemináció. Ezen rendezvények célja a projektalapú életvitel, illetve az ezzel kapcsolatos területeken szerzett külföldi tapasztalatok megismerése, a legjobb gyakorlatok részletes átbeszélése, azok Magyarországi környezetbe való illesztésére módszertan kidolgozása, illetve ezek véleményezése a külföldi partnerek által. A projekthez kapcsolódóan megvalósítunk két, egyenként 100-100 fő megkérdezésével megvalósított piacfeltáró vizsgálatot a projekt alapú életvezetés tekintetében releváns, humán szolgáltatásokat nyújtó állami és nem állami intézményekben, szervezetekben.

VEKOP-7.1.4-16 - Szegregált élethelyzetek felszámolása komplex programokkal (ESZA)

A konstrukció célja a szegregált lakókörnyezetben, mélyszegénységben élő hátrányos helyzetű emberek társadalmi felzárkózásának és integrációjának segítése.

A nélkülözés, a hátrányos helyzet generációról generációra való öröklődését a hátrányos helyzetben lévők illetve maguk a hátrányos helyzetű települések önerőből nem tudják meggátolni. A kialakult társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése érdekében komplex, megfelelően felkészített szakemberek bevonásával zajló, összehangolt és folyamat-támogatással kísért szakmapolitikai beavatkozások szükségesek.

A konstrukció rész céljai a következők:

- Javuljon a célterületen élő személyek egészségi állapota
- Csökkenjen a szenvedélybetegséggel rendelkezők száma

4. Felhasznált irodalom

1. Dr. Juhász Erika – Pete Nikoletta: ÉLETVEZETÉSI TRÉNINGGYAKORLATOK - EGYETEMES TEHETSÉG TÁMOP-3.4.4/B-11/2-2012-0012, KultúrÁsz Közhasznú Egyesület, ISBN 978-963-08-8546-1
<http://mek.oszk.hu/15100/15193/>
2. Milyen típusú LMI-készségekre van szüksége?
<http://www.cedefop.europa.eu/hu/toolkits/resources-guidance/toolkit/what-kind-of-lmi-skills-do-you-need>
3. Alkalmazott játékok – Önismereti csoport. Önismereti fejlesztő foglalkozás 10-11. osztályosok részére
http://www.egeszseg.hu/szakmai_oldalak/assets/cikkek/16-08/6-2015-segedanyag.pdf
4. Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület- Tanulástechnikai tréning (Módszertani kézikönyv) TÁMOP 5.3.1-08/2-2009-0037 „Munkába lépés”, 2010
http://orszagostranzit.hu/doc/kiadvanyok/Tanulastechnikai_trening_modszertani_kezi_konyv.pdf
5. Dr. Budavári – Takács Ildikó: Az önismeret és a döntések szerepe a pályaeépítésben - Hallgatói jegyzet
TÁMOP 2.2.2
http://tvk.munka.hu/c/document_library/get_file?uuid=8cc527dd-051d-483e-9341-c0932efc2c06&groupId=65957
6. Bihari Népfőiskola – Karriermenedzsment- határok nélkül gyakorlatok jegyzéke
http://www.biharinepfoiskola.hu/kompetencia_eu/page.php?94
7. Improvers Group - Javaslat a mélyszegénységben éli családok és gyerekek helyes életvezetési szokásainak kialakításához - TÁMOP 523
http://www.gyerekesely.hu/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=284:improvers_javaslat&id=32:egyeb
8. Artemisszió Alapítvány. (2008) Mi közöd hozzá? – Oktatási segédanyag. Budapest: Artemisszió Alapítvány
9. Tanulásmódszertan
http://kerettanterv.ofi.hu/07_melleklet_miniszter/7.2_AJTP/7.2.3.1_tanmodszertan_ajt_p.doc