

TRÉNINGEK A TEHETSÉGGONDOZÁSBAN



CIVIL DIMENZIÓK
II. KÖTET

 SZÉCHENYI TERV

Dr. Juhász Erika – Pete Nikoletta (szerk.)

CIVIL DIMENZIÓK 2.

Tréningek a tehetséggondozásban



BELVEDERE
MERIDIONALE

Szeged – Debrecen, 2013

Kiadói adatok:

Felelős kiadó: Belvedere Meridionale Kiadó

(www.belvedere.meridionale.hu)

Kiadóvezető: Dr. Jancsák Csaba

Társkiadó: KultúrÁsz Közhasznú Egyesület (www.kulturasz.hu)

Társkiadó vezetője: Dr. Juhász Erika

Műszaki szerkesztő, tipográfus: Pete Balázs

Borító tervezője: Pete Balázs

Könyv formátuma: A5 méret

Könyv terjedelme: 156 oldal

Betűtípus: DINPro, Sentinel book

Civil dimenziók sorozat

Sorozatszerkesztő bizottság elnöke: Dr. Juhász Erika

Sorozatszerkesztő bizottság tagjai: Pete Nikoletta, Dr. Szabó Irma,
Pintér Magdolna, Dr. Márkus Edina

ISSN szám: 2063-7829

2. kötet: Tréningek a tehetség gondozásban

Szerkesztette: Dr. Juhász Erika – Pete Nikoletta

Lektorálta: Dr. Szabó Irma – Dr. Szabó József

Szerzők: Dr. Juhász Erika, Pete Nikoletta, Pintér Magdolna, Dr.

Márkus Edina, Dr. Barabási Tünde, Deák Orsolya, Énekes Zsófia

ISBN szám: 978-615-5372-09

TARTALOMJEGYZÉK

SZERKESZTŐI ELŐSZÓ	6
EGYETEMES TEHETSÉG – PROJEKTBEAUTATÓ	8
KULTÚRÁSZ KÖZHASZNÚ EGYESÜLET	14
ÉLETVONAL ALAPÍTVÁNY	24
KOCKA KÖR TEHETSÉGGONDOZÓ KULTURÁLIS EGYESÜLET	30
KÖZ-PONT IFJÚSÁGI EGYESÜLET	34
ÉNEKES ZSÓFIA - DR. JUHÁSZ ERIKA: ÖNMENEDZSELÉSI KOMPETENCIÁK	38
BEVEZETÉS	38
A KOMPETENCIA FOGALMI KONTEXTUSA	39
KOMPETENCIA – CSOPORTOSÍTÁSOK	45
AZ ÉLETVEZETÉSI KOMPETENCIA MAGYAR MEGKÖZELÍTÉSEI	50
IRODALOMJEGYZÉK	57
DR. BARABÁSI TÜNDE: TANULÁSI STÍLUSOK ÉS MODELLEK	61
BEVEZETÉS	61
A FELNŐTTKORI TANULÁS EREDMÉNYESSÉGÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK	62
TANULÁSI TEVÉKENYSÉGEK FEJLESZTÉSE	65
A TANULÁS IPOO MODELLJE	67
A TANULÁS KÖZVETLEN SEGÍTÉSÉNEK GYAKORLATI KÉRDÉSEI	70
A TANULÁSI STÍLUS	76
ÖSSZEGZÉS	84
IRODALOMJEGYZÉK	86
DR. MÁRKUS EDINA: PÁLYAORIENTÁCIÓS ALAPOK	87
BEVEZETÉS	87
A PÁLYAORIENTÁCIÓ FONTOSABB KÉRDÉSEI	90
A TANÁCSADÁS FOLYAMATA	95
FONTOSABB PÁLYAORIENTÁCIÓS ELMÉLETEK	97
INTÉZMÉNYRENDSZER, SZOLGÁLTATÁSOK	99
ESETPÉLDÁK/JÓ GYAKORLATOK	104

ÖSSZEGZÉS	105
IRODALOMJEGYZÉK.....	106
PINTÉR MAGDOLNA - DEÁK ORSOLYA - DR. JUHÁSZ ERIKA: MUNKA – CSALÁD –	
KARRIER	112
A KARRIERMENEDZSMENT TÖRTÉNETE	112
ÁLLÁSKERESÉSI MAGATARTÁS VÁLTOZÁSA	114
ÁLLÁSKERESÉS MÓDSZEREI	115
ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK.....	118
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS MAGYARORSZÁGON	124
A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEANGOLÁSA.....	129
MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEANGOLÁSA	137
IRODALOMJEGYZÉK.....	143
GALÉRIA	146

SZERKESZTŐI ELŐSZÓ

A KultúrÁsz Közhasznú Egyesület 2012-ben indította útjára kötetsorozatát „*Civil dimenziók*” címen. A kötetsorozat célja a civil szervezetekkel és a nonprofit léttel kapcsolatos minél több dimenzió, azaz általános és sajátos jellemző, valamint megközelítésmód bemutatása. Történhet mindez monográfiák, elméleti és empirikus kutatásokra épülő tanulmányok, esettanulmányok, jó gyakorlatok, recenziók, összefoglalók, ismertetőik stb. keretében.

A „*Civil dimenziók*” sorozat 1. kötete a KultúrÁsz Közhasznú Egyesületnek egy 2012. évi regionális kutatását mutatta be „*Civil szervezetek humán erőforrása*” címen. A kutatási projekt a KultúrÁsz Közhasznú Egyesület, a „*Civil szféra humán erőforrás kapacitásának szerepe a vidékfejlesztésben*” című, 2513/2012/NAKVI. számú projektje keretében valósult meg. A kutatás célja volt, hogy rávilágítsunk a civil szervezeteknek – és közöttük a felnőttképző civil szervezeteknek – a vidékfejlesztésben betöltött szerepére, a társadalmi és gazdasági fejlődést elősegítő tevékenységeikre.

A jelenlegi 2. kötet Egyesületünk 2013. évi kiemelkedő tehetségfejlesztő, tehetséggondozó munkájának eredménye. A kötet az „*Egyetemes tehetség*” című TÁMOP-3.4.4/B-11/2-2012-0012. projekt keretében készült „*Tréningek a tehetséggondozásban*” címmel. A kötet célja, hogy egyik részről bemutassuk a projektet magát és a projektben közreműködő tehetségpontokat, valamint egy olyan elméleti alapanyagot adjuk, amely segíti a tehetséggondozó trénereket egy-egy olyan témakör elméleti hátterének áttekintésében, amelyek a tehetséggondozásban meghatározóak.

A kötet szerkezetében ezek alapján először a projektmenedzser projektáttekintője kerül sorra, majd szervezetünk bemutatása – nem csak a tehetséggondozó tevékenységünk alapján. Ezt követően az együttműködő tehetségpontok közül a legtöbb együttműködésbe bekapcsolódó három szervezetet mutatjuk be, akikkel az „Egyetemes tehetség” projekt keretében együttműködési megállapodásokat is

kötöttünk a hosszútávú tehetséggondozó közös tevékenység érdekében. A három együttműködő szervezet: Életvonal Alapítvány, Kocka Kör Tehetséggondozó Kulturális Egyesület, Köz-Pont Ifjúsági Egyesület. A szervezetek életéből néhány képet a kötet végén található Galériába elhelyeztünk.

A kötet második, terjedelmesebb része négy olyan témakör néhány fontosabb elméleti alapját mutatja be, amelyek a tehetséggondozás keretében kiemelkedő szerepet játszanak: kiindulópont az önmenedzsment és az ekkor feltárt ismerethiányok elsajátítását segítő tanulástechnika. Az így fejlesztett képességek hatékony alkalmazását segíti a pályaaorientáció, és az egész életünkben újra és újra előtérbe kerülő karriermenedzsment. Az egyes elméleti tanulmányokban terjedelmi korlátok miatt nem vállalkozhattunk teljes körű feltárássra. Azokra a fő pontokra koncentráltunk, amelyek a tréneri munkát segíthetik, megalapozhatják.

Ez a kötet alapozza meg az Egyesületünk online kiadványának gyakorlatait is: az „Egyetemes tehetség” projektben a nyomtatott kiadvány mellett megjelenő online kötet gyakorlataink, egyetemi hallgatók, leendő tehetséges trénerok tréningterveit tartalmazzák a négy témakörben. Itt tehát ismét az önmenedzsment, a tanulástechnika, a pályaaorientáció és a karriermenedzsment témakörei kerülnek terítékre. A nyomtatott kötet elsősorban az elméleti alapokat adja meg, az online kiadvány pedig ehhez konkrét tréninggyakorlatokat tartalmaz. Az online kötet „Életvezetési tréninggyakorlatok” címmel elérhető Egyesületünk honlapján (www.kulturasz.hu), valamint a Magyar Elektronikus Könyvtárban (mek.oszk.hu) egyaránt.

Reméljük, hogy az elméleti alapokra épített gyakorlatsorok számos trénernek nyújtanak segítséget, ötleteket, szakmai alapot a tehetséggondozó munkájuk során!

Dr. Juhász Erika
szerkesztő, egyesületi elnök

„A tehetség csak kiindulópont.”

Irving Berlin

EGYETEMES TEHETSÉG – PROJEKT BEMUTATÓ



Az Egyetemes tehetség elnevezésű projektünk bemutatását Irving Berlin zeneszerzőtől származó idézettel indítjuk, amely így szól: „**A tehetség csak kiindulópont**”. Az orosz származású, de Amerikában élt művész szavaival mi is egyet tudunk érteni, mert hiszünk abban, hogy fontos a tehetség, de nem szabad arról elfeledkezni, hogy csak a kiindulópontja az önmegvalósításnak. Ha már megtaláltuk a tehetséget, tehát sikerült felismernünk, akkor annak gondozására és fejlesztésére kell koncentrálnunk. A KultúrÁsz Közhasznú Egyesület – idén 10 éves – múltja során számos tehetséges gyerekekkel, fiatal felnőtellel és felnőttel találkozott szakmai munkája során, akiket különféle módon igyekezett segíteni a pályáján. Az évek alatt felhalmozódott tapasztalat, a körülöttünk élő tehetségek segítése, partnereink támogatása, valamint a tehetséggondozás iránt elkötelezett kollégáink és szakembereink összefogása segített minket abban, hogy egy tehetséggondozást célzó projektötlet megszülethessen. Az Egyetemes tehetség címet viselő projekt 2013. február 1-én indult az egyesület minden munkatársa, együttműködő szakembere és tagja aktív részvételével. A projekt célja kettős volt, egyrésztől továbbfejleszteni a KultúrÁsz Közhasznú Egyesület tehetséggondozó tevékenységét munkatársai és szakemberei továbbképzésével; másrészt pedig közoktatási tanulók számára tehetséggondozó foglalkozásokat szervezni tanácsadások, foglalkozássorozatok formájában. A hátunk mögött álló 12 hónap alatt jelentős eredményeket értünk el a tehetséggondozás terén.

A projekt egyik kiemelkedő eredménye, hogy a **KultúrÁsz Közhasznú Egyesület regisztrált tehetségponttá vált** és felkészült annak működtetésére, dokumentálására (regisztrációs szám: TP 131 001 102). A regionális hatókörrel működő tehetségpontunk elsősorban az Észak-alföldi és Észak-magyarországi régióban nyújt tehetséggondozással

összefüggő programokat és egyéb lehetőségeket elsődlegesen középiskolások, fiatal felnőttek és a felnőtt korúak számára. Tehetségpontként speciális és konkrét tehetséggondozásra épülő programjaink interperszonális, intraperszonális, logikai-matematikai és nyelvi tehetségterületeken jelennek meg. **Interperszonális - együttműködési készségek fejlesztése** az Egyesületben a Taniroda közös tevékenységei mentén jelennek meg. A Taniroda lényege, hogy a fiatalok ott közösen – mentori segítség mellett – szerveznek programot, képzést, működtetnek projekteket, és ezek mentén munkaképességük és a csapatmunkára való készségeik fejlődnek. A Taniroda tevékenységét folyamatosan végezzük évi min. 10 gyakornok bevonásával. Az **intraperszonális - karriermenedzsmet és önismeret fejlesztése** a fiatal felnőttek, és elsősorban a végzős középiskolások és egyetemisták körében kiemelten fontos. Ezt tréningek formájában végezzük évente több alkalommal is. Ebben jó együttműködő partnerünk többek között a Debreceni Egyetem Andragógia Tanszéke és a földesi Karácsony Sándor Általános és Művészetoktatási Intézmény is. A **logikai-matematikai - tanulásmódszertani készségek** fejlesztése tréningek és tanácsadások formájában évente több alkalommal is megvalósul. Ehhez tehetségterülethez kapcsolódóan is gyakran kapunk felkérést tananyagok kidolgozásában és műhelymunkákban való részvételre. **Nyelvi - kommunikációs készségek fejlesztése** a fiatal felnőttek körében tudományos és kulturális rendezvények keretében évente legalább egy alkalommal megvalósul, ahol lehetőséget biztosítunk számukra kutatási és szakmai eredményeik bemutatására előadások formájában. Emellett regisztrált tehetségpontként folyamatosan figyelemmel kísérjük a térség kiemelkedően tehetséges fiataljait, eljuttatjuk a tehetségsegítéssel kapcsolatos információkat a Tehetségpontok országos hálózatába, folyamatos párbeszédet folytatunk a környezetünkben működő szervezetekkel (helyi döntéshozók, közoktatási és közművelődési intézmények, civil szervezetek).

A projekt további eredményei:

- A tehetséggondozás **infrastrukturális feltételeinek biztosítása** és hatékonyságának növelése érdekében

informatikai eszközöket (laptop, tablet, projektor) és szoftvereket vásároltunk. A tehetségsegítéssel foglalkozó szakemberek munkáját segíti a projekt keretében beszerzett 26 db szakmai kiadvány, amely tovább bővíti az egyesület belső könyvtári állományát.

- A projekt szakmai megvalósítói közül 8 fő **külföldi szakmai tanulmányúton** vett részt Írországban. A látogatás célja az volt, hogy a projektben résztvevő magyarországi szakemberek megismerkedjenek Írország oktatási rendszerében jelen lévő tehetséggondozási tevékenységek, módszerek, eszközök, lehetőségek, programok főbb jellemzőivel, és különösen a partnerintézmény tehetséggondozási tevékenységével. Ugyanakkor bemutatták Magyarország oktatási és tehetségefejlesztési rendszerét, gyakorlatát és módszereit az ír kollégáknak. Dublinban oktatási és kulturális intézmények tehetséggondozási gyakorlatát és programjait is megismerhettük.
- A projekt megvalósításában közreműködők közül 10 szakember „Felkészítés tehetséggondozói feladatok ellátására” című **akkreditált továbbképzésben** vett részt. A képzés céljaként tűzte ki, hogy megismertesse a tehetséggondozás alapfogalmait, formáit; a hatékony tehetséggondozó szervezet felépítését és funkcióit; valamint felkészítse a résztvevőket a tehetséggondozó programok készítésére, erőforrások feltérképezésére és koordinálására.
- A KultúrÁsz Egyesület munkatársai, tagjai és együttműködő szakemberei a projekt keretében professzionalizálódtak a tehetséggondozó tevékenység magasszintű ellátása terén. A projekt tevékenységeibe közel 40 szakember került bevonásra. A szakembereink összesen 100 órányi **tanácsadáson** vehettek részt a szakterületükhöz is illeszkedő témákban, mint pl. nyelvi tehetséggondozás, médiapedagógia, kommunikációs készségek fejlesztése, tehetséggondozás módszertana, pedagógiája és pszichológiája területeken.
- A gyakorlati készségek fejlesztését, a jó gyakorlatok cseréjét segítették a szakmai programok látogatásai, valamint a **hospitálási alkalmak** két tehetségpontonál: az Életvonal

Alapítványnál és a Köz-Pont Ifjúsági Egyesületnél. A 30 alkalommal zajló hospitálás során lehetősége nyílt a szakembereinknek arra, hogy megismerjék a már több éve tehetségpontként működő szervezetek programjait és műhelymunka keretében tapasztalatcserét valósítsanak meg.

- A **közoktatási tanulók** tehetséggondozásában nyújtott segítséget több debreceni és vidéki általános és középiskolában is a felkészült szakembereink által kiscsoportos formában biztosított **tanácsadás**. A tanácsadásokon közel 150 fő vett részt pályaválasztás, továbbtanulás, kommunikációfejlesztés, önmenedzsment, karriermenedzsment, tanulásmódszertan témákban szervezett 96 órányi tanácsadáson.
- A Tóth Árpád Gimnázium 11. osztályos tanulóinak kezdeményezéséből az önszerveződést, együttműködést, **önkifejeződést segítő foglalkozássorozat** valósult meg, amelyet szakember koordinált. A 8 alkalomból álló foglalkozás „Németország a filmvásznon” téma köré szerveződött és a résztvevő 15 fő tanuló saját kezdeményezéséből és szervezése mellett zajlott.
- A Debrecenben működő Hatvani István Általános Iskola diákjai közül 22 kapcsolódott be öt alkalomból álló **közösségfejlesztési tréningorozatba**. A tréningorozatot két szakember vezette, alkalmanként más-más téma – köztük önismeret, társismeret, kommunikáció, tanulásmódszertan – került tréning jelleggel feldolgozásra.
- A projekt végéhez közeledve 2013 novembere folyamán három alkalommal szerveztünk **tehetségnapot**, amelybe közoktatási tanulókat, tanárokat és a terület szakembereit vártuk. A tehetségnapok keretében szerveztünk „*Oktatás és kultúra*” címmel poszter versenyt és kiállítást, szakmai előadásokat és kerekasztal-beszélgetést.
- A projekt tapasztalataira alapozva a projektben közreműködő szakemberek bevonásával tehetséggondozás témájában két **kiadványt** készítettünk el. Az „*Életvezetési tréninggyakorlatok*” című kiadványunk elektronikusan elérhető a <http://tehetsegpont.kulturasz.hu> oldalon. Nyomtatott formában

„Tréningek a tehetséggondozásban” címmel jelent meg a kiadványunk, amely bízunk benne, hogy más tehetséggondozással foglalkozó szervezetek számára is tartalmaznak hasznos információkat.

- A tehetséggondozással összefüggő tevékenységeink népszerűsítésére és bemutatására, valamint a projekt eredményeinek kommunikálására **honlapot** hoztunk létre a projekt keretében, amely elérhető a <http://tehetsegpont.kulturasz.hu> oldalon.
- A projekt pozitív hozománya, hogy az Egyesület kibővítette partnereinek körét számos debreceni és Hajdú-Bihar megyei közoktatási intézménnyel, akikkel a jövőben továbbviszi a projekt során kialakított közös tehetséggondozó tevékenységeket, és újabbakat kezdeményezünk majd. **Együttműködési megállapodást kötöttünk** három debreceni tehetségponttal: a Köz-Pont Ifjúsági Egyesülettel, az Életvonal Alapítvánnyal és a Kocka Kör Tehetséggondozó Kulturális Egyesülettel. A megállapodás részeként a jövőben közösen módszertani anyagok kidolgozására, közös projektekre, tehetséggondozó programokra, valamint kutatásokra kerülhet sor.

Az Egyetemes tehetség című projektünk hozzájárult a tehetségsegítő kezdeményezések és szakemberek közötti együttműködések fejlesztéséhez, a jó példák elterjesztéséhez és adaptálásához; tanácsadások, foglalkozássorozatok, szakmai programok segítették a fiatalokat tehetségük kibontakoztatásában, valamint ösztönözte a tehetséges fiatalok önszerveződését. Egyesületünknel a projekt hatására kialakultak a tehetséggondozás szervezeti keretei és egy új profillá nőtte ki magát ez a terület az Egyesület tevékenységrendszerében. Az így kialakult szervezeti profilt a projekt lezárását követően továbbvisszük és fejlesztjük, építve a projekt keretében kialakult kapcsolatrendszerre is. A közoktatási tanulók tehetséggondozása mellett kiemelt figyelmet fordítunk a későbbiekben a felsőoktatásban tanulók és a felnőttek tehetséggondozására.

A projekt adatai:

Kedvezményezett neve: KultúrÁsz Közhasznú Egyesület (4032 Debrecen, Egyetem tér 1.)

Projekt címe: Egyetemes tehetség

Projekt azonosító száma: TÁMOP-3.4.4/B-11/2-2012-0012.

Projekt időszaka: 2013. 02. 01. – 2014. 01. 31. (12 hó)

Elnyert összeg: 9.973.999 Ft

Projektmenedzser: Pete Nikoletta

Szakmai vezető: dr. Szabó Irma Ibolya, dr. Juhász Erika

Pénzügyi vezető: Juhász Éva

Pete Nikoletta

projektmenedzser, az Egyesület alelnöke

KULTÚRÁSZ KÖZHASZNÚ EGYESÜLET

A szervezet rövid története

A KultúrÁsz Közhasznú Egyesület 2004. június 1-én alakult a Debreceni Egyetem akkori művelődésszervező szakán oktatók és hallgatók kezdeményezésére. Innét származik az elnevezés ötlete is: a Kultúra Ászainak szervezete a KultúrÁsz, tehát tagjaik és célcsoportjuk a tágabban vett kulturális területen kiemelkedő tevékenységet folytatók, vagy kiemelkedni kívánók köre. A szervezet fő tevékenységi köre kezdetben a „KultúrÁsz” rendezvény megszervezéséhez kapcsolódott, amely a Művelődésszervező és Művelődési Menedzser Szakos Hallgatók Országos Találkozója volt, és 3 éven keresztül a szakma igen sikeres rendezvényeként működött. A közművelődési szakma helyi és országosan is elismert szaktekintélyeit, valamint a művészvilág legismertebb szereplőit is felvonultató többnapos országos rendezvény megszervezése során az Egyesület munkatársai komoly szakmai tapasztalatokra tettek szert. Ezekre, valamint a már meglévő szakmai tudásra, illetve a Debreceni Egyetem művelődésszervező, később (és jelenleg) andragógia szakának szellemi és humán erőforrásaira alapozva a KultúrÁsz fokozatosan egyéb rangos szakmai tevékenységek felé kezdett orientálódni. Így a szervezet tevékenységi köre egyre inkább a felnőttképzések, tréningek, szakmai továbbképzések megszervezésére, civil és településkutatásokra, tudományos és ismeretterjesztő előadások megtartására, regionális, országos és nemzetközi konferenciák organizálására, a Debreceni Egyetemen működő értelmiségi modulok megszervezésére, valamint különféle aktuális problémákról szóló szakmai fórumok és kerekasztal beszélgetések szervezésére irányult. Ennek megfelelően a KultúrÁsz Közhasznú Egyesület a 2000-es évek második felétől az Észak-Alföldi régió kulturális és oktatási célú civil szervezeteinek egyfajta lehetséges ernyőszervezeteként kezdett működni, hálózatos jelleg kialakításával.

A szervezet ezzel párhuzamosan arra is törekedett, hogy tevékenységeivel minél szélesebb rétegeket szólítson meg. Így a kezdetben elsősorban művelődésszervező és andragógus egyetemi célközönség fokozatosan kibővült, ugyanakkor helyiből regionális, országos, sőt nemzetközi szintűre emelkedett (pl. külföldi cserekapcsolatok révén) az Egyesület tevékenysége. Az elsődleges célcsoport továbbra is elsősorban a fiatal felnőttek köre, de az ifjúsági és felnőtt korosztály is jelentős súlyt képvisel. Számos tréninget, drogprevenációs előadásorozatot, az egészséges életmódot és a fenntartható fejlődést erősítő képzést szervez nekik, valamint az őket segítő szakembereknek. A KultúrÁsz tevékenységeivel a civil, kulturális és oktatási szférában dolgozó szakembereket is megcélozza, számukra szakmai továbbképzéseket és szakmai tanácsadást biztosít. A szakembereknek szóló továbbképzések között szerepelnek az „Esélyegyenlőség a szervezetekben” és a „Fenntartható fejlődés a szervezetekben” akkreditált felnőttképzések is, amelyekkel az Európai Unió szemponthoz való csatlakozásához járul hozzá a KultúrÁsz. Az Egyesület a hátrányos helyzetű célcsoportok képzését, munkaerő-piaci és életesélyeit is segíti, számos projektben biztosít számukra ingyenesen igénybe vehető szolgáltatásokat. A KultúrÁsz 2011-től akkreditált felnőttképzési szervezetként felvállalja a hátrányos helyzetű célcsoportok körébe tartozók közül az álláskeresőket, a GYES/GYED-en lévők, és a pályakezdő fiatalok segítségét elsődlegesen képzések és hozzájuk kapcsolódó szolgáltatások révén.

Akkreditált felnőttképzési intézményként a KultúrÁsz minőségirányítási rendszert működtet, amely lehetőséget biztosít a működés folyamatos fejlesztésére az összes érdekelt fél igényeinek figyelembevételével. Minőségirányítási alapelv az ügyfélközpontúság, munkatársak bevonása, folyamatszemléletű működés, rendszerszemlélet az irányításban, folyamatos fejlesztés, tényeken alapuló döntéshozatal.

Az Egyesület fejlett infrastruktúrával várja partnereit a Debrecen belvárosában lévő irodájában (Postakert utca 8.), amely könnyen elérhető a helyi és a környező településekről érkezők számára is. Az irodához tartozik egy 30 főt befogadó képzési terem, amely képzések,

tréningek, ismeretterjesztő előadások megtartására is alkalmas. A terem az oktatáshoz szükséges technikai eszközökkel (laptop, projektor, flipchart tábla stb.) rendelkezik.

A szervezet egyik fő erősségét a magasan képzett munkatársak jelentik, hisz mind a munkatársak, mind az Egyesületi tagok diplomás szakemberek. A KultúrÁsz jegyzett tagsága jelenleg 48 fő, azonban az egyes rendezvényeknél számos önkéntes is segít. Az Eet három fős elnökség vezeti, munkájukat szintén három fős felügyelő bizottság ellenőrzi. Jelenleg a szervezet hét főállású munkatárssal dolgozik. Az Egyesület vezetősége és projektjei révén nagymértékben kötődik a Debreceni Egyetem BTK Neveléstudományi Intézetéhez, ezen belül az Andragógia Tanszékhez. Az Egyesület képzéseiben, programjaiban előadóként, trénerként, szakmai vezetőként bekapcsolódó Egyesületi tagok jelentős része az egyetem oktatói közül kerül ki. A szervezet munkájába aktívan bekapcsolódó szakemberek között található felnőttképzési szakember, művelődésszervező, jogász, pedagógus, médiaszakember, kiadványszerkesztő, természettudományi szakember, és közülük több pályázatírási és projekt tapasztalattal is rendelkező munkatárs. Üde színfolt a KultúrÁsz életében, hogy tagjai a közös érdeklődése alapozva 2011 márciusában létrehozták az Egyesület tagszervezeteként a Debreceni BorOskola néven borklubjukat.

A KultúrÁsz Közhasznú Egyesület főbb tevékenységei

Képzések, tréningek, előadások

Az Egyesület egyik fő profilja a képzések, tréningek szervezése különböző célcsoportoknak, változatos témákban. Gyakori tréningtémák például: személyiségfejlesztés, életvezetési kompetenciafejlesztés, egészségtudatos gondolkodás fejlesztése, kommunikációfejlesztés, konfliktuskezelés, közösségfejlesztés, civil menedzsment, környezettudatos gondolkodás fejlesztése.

Az Egyesület sikeresen működő akkreditált képzései a különböző területeken dolgozó szakemberek számára szóló „Esélyegyenlőség a szervezetekben” és a „Fenntartható fejlődés a szervezetekben”. Népszerű az „Európai Unió pályázatíró és projektmenedzser” képzés, amelyet az Egyesület több évre visszanyúló projekt tapasztalattal rendelkező szakemberei nyújtanak az ország több pontjáról érkező felkérések alapján. Általános és szakmai angol nyelvű képzések zajlanak az Egyesület szervezésében az ország számos pontján. Az akkreditált képzések száma jelenleg 14 db, a piaci igények alapján folyamatosan változik, az aktuális képzések a honlapon naprakészen elérhetők.

A KultúrÁsz tagjai rendszeresen vállalnak ismeretterjesztő és tudományos rendezvények keretében előadásokat, valamint ilyen rendezvények komplex megszervezését is évente 2-3 alkalommal.

Értelmiségi modulok

A Debreceni Egyetem hallgatóinak értelmiségi képzését segítve együttműködés keretében a KultúrÁsz értelmiségi kurzusokat is szervez, amelyek a kulturált értelmiség és az öntevékeny diplomások rétegének erősítését szolgálják. Népszerű kurzusok például: az egészségtudatos életmód kurzus, a teakurzus, színházi kurzus, táncművelés, borkurzus stb.

Fórumok, kerekasztalok

A szervezet vállalja nagyobb érdeklődésre számot tartó problémák, kérdéskörök témájában fórumok, kerekasztal beszélgetések szervezését felkérésre és önálló kezdeményezésre is. Az eddigi fórumok fő témái: civil együttműködések, kulturális partnerhálózat építése, felnőttképzési hálózatok működtetése, ifjúsági stratégia fejlesztése, településfejlesztés, környezettudatos viselkedés.

Konferenciák

Az oktatási élethez kapcsolódóan számos oktatási és kulturális témájú tudományos konferencia szervezését végzi a szervezet együttműködésben más szervezetekkel, átlagosan évente 2-4 konferenciát, rendezvényenként 80-350 fő részvételével. Kiemelkedő konferenciasorozat ennek keretében a 2006. óta megrendezésre kerülő Durkó Mátyás és Karácsony Sándor tiszteletére rendezett emlékkonferencia.

Kutatások

A KultúrÁsz tagjai végzettségük révén számos hazai és nemzetközi kutatási projektben vállalnak részt, amelyek között az ifjúságra és az ifjú felnőttekre, valamint a civil szervezetekre és a civil önkéntességre alapozódó közösség- és településfejlesztésekre vonatkozó kutatások dominánsak. A kutatások fő támogatói az Országos Tudományos Kutatási Alap, a Nemzeti Együttműködési Alap, a Társadalmi Megújulás Operatív Program.

Kiadványok szerkesztése és média tevékenységek

A szervezet tevékenységének széles körű bemutatására a honlapon túl kiadványokban és média tevékenységekben is lehetőségeket keres. Ennek keretében indította útjára az Egyesület saját kiadványsorozatát

Civil dimenziók néven, amelynek kötetei a honlapon is elérhetők. Más szervezetek kiadványaiban, online folyóiratokban is folyamatosan megjelennek az Egyesület tagjainak írásai, és az Egyesület népszerűsítése. 2013-ban ismeretterjesztő kisfilmsorozat készítését is elindította az Egyesület, jelenleg a központi téma az egészséges életmód és a közösségek szerepének népszerűsítése.

Pályázatok, projektek

A KultúrÁsz Egyesület elnöksége és tagsága közül többen rendelkeznek több évre visszanyúló pályázatírási és projekt tapasztalatokkal. Több tag jelenleg is projektek szakmai megvalósítója, vagy szakértője. A szervezetnek számos Európai Unió projektje zajlik jelenleg is, amelyek többsége azonos jelzővel „egyetemes”, azaz egy adott témára vonatkozó általánosan fontos és egyetemleges jegyekkel foglalkozik. Ilyenek a Társadalmi Megújulás Operatív Program támogatásával zajló Egyetemes tehetség, Egyetemes nevelés és Egyetemes egészség projektek. Emellett a szervezet számos partnerszervezetének a projektjeiben vállal szolgáltatásokat, és segíti a hatékony projektmegvalósításokat.

Szabadidős tevékenységek szervezése

Az Egyesületi tagok között sokan preferálják a természetjárást és a mozgást. Az ő kezdeményezésükre rendszeresen zajlanak az Egyesület munkatársai és tagjai, valamint célcsoportja számára gyalogtúrák, kerékpár túrák, kirándulások, valamint borászattal és borral kapcsolatos szabadidős programok. Az ilyen jellegű tevékenységeket terjeszti ki a szervezet a célcsoportok minél szélesebb körére az „Egyetemes egészség” címet viselő projektben.

Tehetséges fiatalok segítése

2013-tól hivatalosan is regisztrált Tehetségpontként működik a KultúrÁsz. A Tehetségpont célja, hogy információval lássa el, és segítse a településről és a régióból hozzá forduló fiatalokat. A munkát önkéntes pedagógusok, pszichológusok, informatikusok és más szakemberek segítik. A KultúrÁsz elsősorban tanácsadásokkal és pályaaorientációval támogatja a tehetséges fiatalokat, valamint személyre szabott lehetőségeket mutat, és információszolgáltatást végez. A minél hatékonyabb munka érdekében három másik tehetségponttal is együttműködési megállapodást kötött az Egyesület.

Önkéntesek foglalkoztatása, szakmai utánpótlás nevelés

A KultúrÁsz Egyesület regisztrált önkéntes fogadó szervezetként is működik, megfelelve a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény előírásainak, és ezen iránymutatások alapján fogadja és foglalkozik az önkéntesekkel. A szervezet elsődleges célcsoportjai a fiatal felnőttek, akiknek elérése az egyetemi kötődés miatt egyszerűen megoldható. A szervezet céljai között szerepel a profilhoz közel álló szakokon tanuló fiatalok szakmai gyakorlathoz juttatása, az utánpótlás nevelés. Ennek a célnak a megvalósulása érdekében nagymértékben építenek a KultúrÁsznál az önkéntes munkát végző fiatalokra.

Együttműködés más szervezetekkel

A KultúrÁsz Közhasznú Egyesület több megyei, regionális és országos szervezettel áll kapcsolatban, amelyekkel közös projekteket, programokat valósít meg folyamatosan vagy egy-egy alkalomra vonatkozóan. Az Egyesület néhány kiemelt partnere: Bihari Szabadművelődési és Népfőiskolai Egyesület (Berettyóújfalun), Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar Neveléstudományok Intézete Andragógia Tanszék (Debrecen), Debrecen Megyei Jogú Város

Önkormányzata, Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete (Debrecen), Egri Kulturális és Művészeti Központ, Életvonal Alapítvány (Debrecen), Hajdú-Bihar Megyei Tudományos Ismeretterjesztő Társulat (Debrecen), Karácsony Sándor Közösségi Ház (Földes), Kovács Máté Városi Művelődési Ház és Könyvtár (Hajdúszoboszló). Nemzeti Művelődési Intézet (Budapest), Magyar Tudományos Akadémia Debreceni Akadémiai Bizottsága (Debrecen), Emberi Erőforrások Minisztériuma Közművelődési Főosztály (Budapest), Nullpont Kulturális Egyesület (Debrecen), Hajdú-Bihar megye és a megyehatárokon túli számos kulturális és felnőttképzési szervezet.

A Debreceni BorOskola

A borklub tevékenysége az Egyesület keretében zajlik és három fő terület köré csoportosul:

Borkurzusok szervezése: a gesztorszervezet által 2004. óta megrendezésre kerülő Borkurzus tevékenységének átvétele és folytatása. A Borkurzus a Debreceni Egyetem beiratkozott hallgatóinak értelmiségi modulja, amellyel cél a hazai borkultúra népszerűsítése, a magyar bor megismertetése.

Borklub működtetése az alapító, rendes és tiszteletbeli tagok számára. Ennek keretében a borkultúra iránt mélyebben érdeklődők számára havonta minimum egy rendezvény szervezése az alapító tagok döntése alapján kijelölt témakörökben.

Képzések és előadások szervezése a bor, valamint a bor és gasztronómia témakörében az érdeklődők számára. A képzések önköltségeselek, vagy pályázati forrásból finanszírozódnak, amelyeken a borklub alapító és rendes tagjainak kedvezményes részvételi lehetőséget biztosítanak az adott képzéshez kapcsolódó keretek között.

A borklub létrejötténél fontos megemlíteni Heimann Zoltán szekszárdi borászt, aki az alapító tagokban felmerült megalakulás ötletét támogatta, és a borklub névadásánál az ötletelésben is segített, így a borklub „keresztapjaként” és tiszteletbeli tagjaként szerepel.

Terveink és kapcsolat

A 2014. június 1-én 10 évvé váló Egyesület a továbbiakban ezeket a tevékenységeket kívánja folytatni úgy, hogy a célcsoportjai igényeinek megfelelően folyamatosan meg tudjon újulni és minőségi munkát tudjon végezni. A meglévő tevékenységek folytatása mellett további előrelépésként cél, hogy a felnőttképzési tevékenységét megfeleltetése az új jogszabályi elvárásoknak, az eddigi akkreditált képzések mellett az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő képzéseket is indítson, és akkreditált tehetségponttá váljon.

Elérhetőségek

Székhely: 4032 Debrecen, Egyetem tér 1.

Iroda és képzési helyiség: 4025 Debrecen, Postakert u. 8.

Postacím: 4010 Debrecen, Pf. 25.

Telefon: +36-30/748-7013

E-mail: info@kulturasz.hu

Web: www.kulturasz.hu

Vezetőség:

Elnök – dr. Juhász Erika, okleveles művelődési és felnőttképzési menedzser, a neveléstudományok doktora, főállásban tanszékvezető főiskolai docens a Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar Andragógia Tanszékén

Alelnök – Pete Nikoletta, andragógus (felnőttképzési szervező szakirányon), mozgókép-kultúra és médiaismeret alapszakos szakember, főállásban az Egyesület felnőttképzési vezetője

Alelnök – Pintér Magdolna, okleveles művelődésszervező és pedagógia szakos szakember, főállásban az Egyesület irodavezetője

További főállású munkatársak:

Kommunikációs vezető – Kenyeres Attila Zoltán, okleveles művelődési és felnőttképzési menedzser, okleveles középiskolai történelem szakos tanár, médiaszakember (újságíró, riporter, szerkesztő tapasztalatokkal)

Kulturális főtanácsadó – dr. Szabó Irma Ibolya, okleveles közművelődési és népművelési előadó, magyar-országi általános iskolai tanár, a neveléstudományok doktora, közművelődési szakértő

Marketing menedzser – Nagy Csilla, andragógus (felnőttképzési szervező szakirányon), okleveles andragógus

Képzés- és rendezvényszervező – Kállay Gyula Zoltán, andragógus (felnőttképzési szervező szakirányon)

Média- és sportmenedzser – Pete Balázs, médiatechnológus asszisztens, sportszervező

ÉLETVONAL ALAPÍTVÁNY

Az Életvonal Alapítványt a Nullpont Kulturális Egyesület alapította 1994-ben. A szervezet az 1990-es években elsősorban kulturális és ismeretterjesztő tevékenységekre helyezte a hangsúlyt. A 2000-es évektől kezdődően a kulturális és ismeretterjesztő tevékenységek mellett, tudományos, kutatási, képzési területeken is megjelentek programjai.

Az alapítvány **tevékenységei** három fő cél körül csoportosulnak:

1. Felnőttképzési és kulturális témájú kutatások támogatása:

A felnőttképzés megújítását és a kultúra megőrzését, megújítását szolgáló történeti és a felnőttképzést érintő jelenlegi problémákra koncentráló kutatások, kutatási együttműködések segítése, támogatása. Az alapítvány ugyanakkor a felsőoktatásban tanuló hallgatók számára tehetségfejlesztési, tanulási és pályamotivációs programokat szervez is, és ugyanezen céllal esszé- és esettanulmány-írási pályázatokat hirdet meg. Ezek témakörei az átalakuló kulturális szokások, felnőttképzési igényekre válaszokat kereső új kezdeményezések, a felnőtt tanulók életútjai, a sikeres felnőtt tanulók, tanulócsoportok, a tanulás és a kultúra. A pályázatot rendszeresen, az őszi félévben hirdeti az alapítvány. Erre az elméleti ismereteket a gyakorlati tapasztalatokkal ötvöző, gyakorlati módszereken, kutatómunkán alapuló munkákat várják. A program célja nemcsak a tehetséges és szorgalmas fiatalok számára a bemutatkozási lehetőség megteremtése, hanem a felnőttképzés és a kultúra népszerűsítése, kutatómunka, az egész élete át tartó tanulás, a kulturális szolgáltatások átalakulásának vizsgálata, a tehetséges hallgatók támogatása, képességeik további fejlesztése.

2. Tudományos utánpótlás, tehetséggondozás:

Az Életvonal Alapítvány egyik legfontosabb célja a tehetségek felkutatása, felkarolása, és támogatása. A 2000-es években elsősorban a zenei, kulturális terület iránt érdeklődő fiatalokat segítette, az utóbbi években specializáltabban az andragógiai, felnőttképzési területen tanuló, dolgozó tehetségek támogatása, munkájának segítése a szervezet egyik meghatározó törekvése. A tehetséges fiatal hallgatók, szakemberek, kutatók publikálási lehetőségeit, konferenciaszerepléseit segíti elő az alapítvány. Lehetővé teszi számukra a felnőttképzési kutatásokban való részvételt (a Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar Andragógia Tanszékének kutatásai). Kurzusokon eredményes kutatási, publikálási tevékenység végzésére készítik fel őket. A regisztrált tehetségpontként működő alapítvány a tavaszi félévben rendszeres tehetséggondozó programot indít egyetemisták számára, minimum 3 alkalommal. Ezek során a tehetséges hallgatók könyvtárlátogatáson és elméleti képzéseken (pl. bibliográfia, tudományos dolgozatok elkészítésének módjáról) vesznek részt, bekapcsolódhatnak empirikus kutatásokba, tudományos előadást készíthetnek elismert oktatók és kutatók koordinálásával és mentorálásával.

3. Kulturális tevékenységek támogatása, együttműködések kialakítása, a civil szervezetek számára tanácsadás nonprofit jogi, pályázatírási, forrásteremtési területeken.

Az Életvonal Alapítványnak az **alapító okirat szerinti céljai:**

- A magyar vidék elmaradottságát csökkenteni, azáltal, hogy olyan egyéneket és csoportokat támogat, amelyek e célt elfogadják.

- A vidék kulturális fejlődésének elősegítése a művelődés és a művészetek, valamint a média minden területén.
- Segítse a közérdekű információk eljutását az érdekeltekhez.
- A vidéki fiatalok és munkanélküliek támogatása, és munkaalkalomhoz jutásának segítése.
- A magas szintű egyéni tanulás támogatása.
- Az autodidakta módon jelentős eredményeket elérő fiatalok támogatása.
- A kisebbségi kultúra megismertetése a hazai közönséggel, és annak irányában a befogadás elősegítése.
- A kulturális tevékenységet folytató öntevékeny szervezetek és közösségek munkájának segítése, és támogatása.
- Tudományos tevékenység, kutatások támogatása, különösen a hazai civil szektor megismerését, hatékonyabb működését elősegítő kutatásoké.
- Az öntevékeny szervezetek érdekképviselői, érdekérvényesítő képességének fejlesztése.

Az Életvonal Alapítvány társadalmi szerepvállalása

A regisztrált tehetségpontként működő Életvonal Alapítvány társadalmi szerepvállalásai közül az egyik legfontosabb a tehetséges fiatalok felkutatása és gondozása. A szakemberek tapasztalati szerint sok esetben még a felsőoktatásban tanulók sincsenek tisztában saját képességeikkel. Ezért nagy szükség van az ifjúság és a fiatal felnőttek körében a pályaorientációra, a tehetség felismerésére, és szakemberekkel történő fejlesztésére. Ezt a célt szolgálták az alapítvány által már eddig is szervezett tehetséggondozó táborok. Az alapítvány a fiatal tehetségek fejlesztését végző szakemberek felkészítésében is részt vesz.

Az alapítvány bekapcsolódik a tudományos életpálya modell népszerűsítésébe, kifejezetten támogatja a nevelés és oktatás, a felnőttképzés és a kultúra területén történő kutató munkát annak érdekében, hogy egyrészt segítse az ezen a területen tanuló fiatalok tudományos előrelépését, másrészt az eredmények segítik a felnőttképzés és a kultúra fejlesztését. A felnőttképzés hazai erősítése különösen fontos, hiszen az élethosszig tartó tanulás manapság

elengedhetetlen, a gyors technológiai változások miatt nélkülözhetetlen a továbbképzés és az újabb ismeretek megszerzése felnőttkorban is.

A hazai felnőttek kisebb arányban tanulnak, mint a nyugat- vagy az észak-európai országokban, azonban Magyarország versenyképességének javításához szükséges lenne a tanuló felnőttek arányának növelése. A felnőttkori tanulás népszerűsítésében is szerepet vállal az alapítvány különféle ismeretterjesztő programok megszervezésével. A tanulás révén csökkenthető a hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok lemaradása is.

Az Életvonal Alapítvány szerepet vállal az önkéntesség, a juttatás nélkül végzett, a társadalom érdekében történő tevékenységek népszerűsítésében is. Az Európai Unió nyugati országaihoz képest Magyarország lemaradásban van az önkéntes munka terén is, kevésbé ismert és elismert ez a tevékenység. Az alapítvány a felsőoktatásban tanuló hallgatók számára kínál önkéntes tevékenységre lehetőségeket, amely a későbbi elhelyezkedést kifejezetten segítő, gyakorlati tapasztalatszerzési lehetőség. Épp ezért törekszik az alapítvány az önkéntesség szerepének megismertetésére a felsőoktatásban tanuló fiatalokkal. Módszereik: előadások, tréning, az önkéntesség témájában meghirdetett fotópályázat.

A társadalmi esélyegyenlőség növeléséhez is hozzájárul az alapítvány. Az elmúlt években az alapítvány több programja is hátrányos helyzetű csoportokat célozott meg. Ilyen volt az álláskereső, gyesen gyeden lévők számára folytatott álláskereső tréning.

Ugyanakkor az alapítvány szerepet vállal a civil szervezetek együttműködésének elősegítésében, a hasznos tapasztalatok átadásában is közös programok, pályázati együttműködések, közösen nyújtott szolgáltatások révén. Néhány szervezet: KultúrÁsz Közhasznú Egyesület, Doktoranduszok Kiss Árpád Közhasznú Egyesülete, Hajdú-Bihar Megyei TIT, Bihari Szabadművelődési és Népfőiskolai Egyesület, Bihari Megyei és Nagyváradai Civil Szervezetek Szövetsége.

A szervezet humán erőforrása

A szervezetet támogató – a tehetséggondozás, a felnőttképzés oktatása, kutatása területén dolgozó – szakemberek jelentik a pedagógiai, pszichológiai szakmai háttérrel. A támogató munkatársak a célcsoportot jól ismerik, felsőoktatásban, felnőttképzésben dolgozó szakemberekként napi kapcsolatban vannak vele, így az érdeklődő tehetséges fiatalok, fiatal felnőttek elérése nem jelent problémát. Emellett a programok egy része (pl. tudományos pályázat is) a tehetségek felkutatását, elérését szolgálja.

Az Életvonal Alapítvány működését három tagú kuratórium irányítja. A kuratórium elnöke Kenyeres Attila Zoltán, történelem szakos tanár, művelődési és felnőttképzési menedzser, a Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar oktatója. A Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskolája Neveléstudományi Doktori Programjának doktorjelöltje. Kutatásaiban a média, különös tekintettel a televíziós ismeretterjesztő filmek szerepét vizsgálja a felnőttek iskolán kívüli tanulásában. Az alapítvány munkájában részt vesz a tehetségfejlesztő projektek keretében zajló foglalkozások megszervezésében és levezetésében. Tevékenységei során nagy hangsúlyt helyez arra, hogy hozzásegítse a fiatalokat a médiatartalmak kritikus szemléletéhez.

A kuratórium tagja Dr. Szabó Irma, közművelődési szakértő, a Debreceni Egyetem andragógia szakának oktatója. Elsősorban iskolán kívüli felnőttoktatással, projektek megírásával és megvalósításával, tehetséggondozó tevékenységekkel, valamint kulturális fejlesztések kezdeményezésével foglalkozik az Életvonal Alapítványnál. Szakmai tapasztalataira nagymértékben épít az alapítvány, korábban ugyanis a Nemzeti Erőforrás Minisztérium (jelenlegi elnevezésén Emberi Erőforrások Minisztériuma) osztályvezető munkatársa volt. Ilyen minőségében többek között a közművelődés országos feladatellátásának ellenőrzésében, a kulturális vidékfejlesztési program végrehajtásának szervezésében, a Közkincs-program működtetésében, a tudományos kutatás és a felsőoktatás szakmai programjainak megalkotásában is részt vett.

A kuratórium másik tagja Pete Balázs, okleveles médiatechnológus asszisztens; sportszervező, sportmenedzser és kiadványszerkesztő. Az alapítványnál végzett feladatai közé tartozik különféle, az egészséges életmóddal kapcsolatos programok és események szervezése, valamint részt vesz a különböző tehetségfejlesztő projektek keretében zajló szakkörök, táborok, készségfejlesztő foglalkozások levezetésében, a résztvevői körében (közoktatásban tanulók) zajló kompetenciamérésekben, ez alapján egyéni fejlesztési tervek készítésében.

Az Életvonal Alapítvány legfontosabb együttműködő partnerei közül kiemelve néhányat megemlíthető a KultúrÁsz Közhasznú Egyesület, a Debreceni Egyetem, a Kocka Kör Tehetséggondozó Kulturális Egyesület.

KOCKA KÖR TEHETSÉGGONDOZÓ KULTURÁLIS EGYESÜLET



A Kocka Kör (www.kockakor.hu) 1998-ban jött létre a tudományok és/vagy sportok és/vagy művészetek terén

tehetséges személyek kutatása és támogatása céljából. A Kocka Kör területi hatókörét nehéz meghatározni. Számos programja kötődik Debrecenhez (ezek között is kiemelendő a Fazekas Mihály Általános Iskolával, az Árpád Vezér Általános Iskolával és a Medgyessy Ferenc Gimnáziummal, a Fazekas Mihály Gimnáziummal, a Debreceni Egyetem Tehetséggondozó Programjával való együttműködésünk). Ugyanakkor nevelési értekezleteket, tanulóknak, tanároknak szóló képzéseket, tehetségazonosító vizsgálatokat jóformán az ország egész területén végzünk. Az utóbbi években egyre markánsabb a külföldi partnerekkel való együttműködésünk – ennek egyik szép példája a Konstantin Filozófus Egyetem Közép-Európai Tanulmányok Karával (Nyitra, Szlovákia) kialakított együttműködésünk. E partnerünkkel történő együttműködés keretében például:

- Társkiadói együttműködést folytatunk (pl. Mező, 2008; Inántsypap, 2009);
- Közösen szerkesztett kiadványt jelentettünk meg (Pšenáková, Mező, Viczayová, 2009);
- Publikációs lehetőséget biztosítottak a Kocka Kör által verbuvált magyarországi szerzőknek (Nagyová-Lehocká, 2010), illetve a Kocka Kör a kar oktatóinak (Pšenáková, 2008);
- A Kar szakmai lektorálással segítette kiadványaink megjelenését: oktatójuk, Zuzana Nagyová-Lehocká (PhD) végezte a szakmai lektorálását a Kocka Kör által kiadott „Tanulás: diagnosztika és fejlesztés az IPOO-modell alapján” című műnek (Mező, 2010);
- 2009-ben a Szlovák Köztársaság Nemzeti Ösztöndíj Programja oktatói pályázatának köszönhetően a Kocka Kör elnöke a Karon

tarthatott tehetségvonatkozású előadásokat (2014-ben tervezzük ezek folytatását);

- Közös kutatást végzünk: tanulás módszertan (Komzsis és tsai, 2009), médiapedagógia (Mező és Pšenáková, 2009; Mező és Pšenáková, 2010) és képességfejlesztő digitális tananyagfejlesztés terén (ez utóbbi téma esetében a Szülőföld Alapnak „A magyarországi és határon túli szervezetek együttműködésében megvalósuló programok támogatására” című 2010-ben megvalósuló pályázatban vagyunk együttműködő partnerek)
- Szakmai találkozókat, konferenciákat szervezünk, részt veszünk egymás rendezvényein (pl. a Szülőföld Alap által támogatott, a Kocka Kör által rendezett „Határon túli magyarok tehetséggondozó hálózatának létrehozása” című konferencia 2008-ban és a „Tehetség – határok nélkül” című konferencia 2010-ben; a Karon megrendezésre kerülő, a magyar pedagógusképzés 50. évfordulóját ünneplő rendezvény 2010-ben).
- Pályázati segítséget nyújtunk egymásnak (pályázati tanácsadás, pályázatkeresés, pályázatírás, befogadó/pénzügyi lebonyolító intézmény szolgáltatás stb. keretében - legutóbb 2013-ban).
- Közvetítünk és kapcsolatot építünk a Kar, s hazai szervezetek között.
- A Kocka Kör tanácsadói és együttműködési támogatásával jött létre a kar által létrehozott. a Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége által regisztrált Tehetségpont.

Megalakulása óta a Kocka Kör a tehetségazonosítás három formájában van jelen: a) egyének felkutatása, tehetségterületeik feltárása; b) köz- és felsőoktatási, valamint felnőttképzési intézmények és szervezetek tehetséggondozó programjának beválogató vizsgálatainak és hatásvizsgálatainak megvalósításában veszünk részt; c) civil szervezetek felkérésére történő tehetségazonosító és/vagy beválogató vizsgálatokat végzünk.

A Kocka Kör által képviselt tehetséggondozás formái között a heti/havi rendszerességű körök, s az alkalmi programok (pl. Különleges Sportok Fesztiválja, Kocka Köri Estek, nyári táborok, tanulás módszertani

tréningek, kommunikációs tréningek, kreativitásfejlesztő tréningek, irodalmi alkotó kör rendezése) ugyanúgy jelen vannak, mint publikációs, megnyilatkozási lehetőségek nyújtása (könyvek, tanulmányok vagy novellák megjelentetése/megjelenésük elősegítése, képzőművészeti tárlatok szervezése/elősegítése; zenei videoklippek forgatásának szervezése/elősegítése; fellépési lehetőségek szervezése, konferenciaszervezés és támogatás).

- A tehetség tanácsadás terén a fiataloknak és felnőtteknek szóló pályaorientációs, karrier-, pszichológiai tanácsadástól a nevelőtestületeknek és szülői fórumoknak tartott ismeretterjesztő/tanácsadó jellegű előadások és konzultációk tartásán át a Nemzeti Tehetségsegítő Tanács tagszervezetként az átfogóbb jellegű tehetségstratégiát érintő tanácsadói tevékenységig ível szolgáltatásaink köre. Napjainkban a Kocka Kör egyik preferált érdeklődési területe a felnőttkori tehetségazonosítás és - gondozás ügye. A felnőttkori tehetséggondozás néhány pontban különbözik a gyermekkori tehetséggondozástól - például: Míg gyermekkori inkább előrejelző jellegű a tehetségdiagnosztika, addig felnőttkorban gyakran a már felmutatott teljesítmények alapján történő tehetségazonosításról lehet szó.
- Felnőttkorban olyan új tehetségterületek bukkanhatnak fel egy személy esetében, amelyekre gyermekkori nem utalt semmi.
- Felnőttkorban megtörténhet, hogy korábbi tehetségterületéből „öregedhet ki” például az egykor tehetséges sportoló.
- Sok gyermekkori megvalósuló iskolai jellegű képzési programnak hátránya, hogy az „iskolai tehetségeket” kiképzí ugyan, ám e tehetségek – a további tehetséggondozó tevékenység hiánya miatt – felnőttkorban elkallódnak.

Noha a felnőttképzés egy lehetséges eszköz lehet arra, hogy a felnőttkori tehetséggondozás által felvetett speciális problémák egy részét hatékonyan kezeljük, ám a felnőttképzésben napjainkban megjelenő tehetséggondozás rendszerbe foglalása még gyerekcipőben

jár. A felsőoktatás keretein belül működő tehetséggondozó programokon túl kevés jó gyakorlatot találunk a tehetséges felnőttek szisztematikus tehetségazonosítására, - gondozására.

Irodalom

- Inántszy-Pap Judit (2009): *Kötődés és kortárskapcsolatok az óvodáskorban*. Debrecen: Kocka Kör & Faculty of Central European Studies, Constantine the Philosopher University in Nitra.
- Komzsík Attila – Komzsík Eszter – Mező Ferenc – Mező Katalin (2009): Szlovákiai magyar tanulók tanulási jellemzői az IPOO-modell értelmezési keretében. In: Pšenáková, Ildikó – Mező, Ferenc – Viczayová, Ildikó (Eds.): *Teória a prax II. (Zborník referátov)*. Nitre: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre. 89-98.
- Mező Ferenc (2007): A Kocka Kör Tehetséggondozó Kulturális Egyesület. *Magyar Tudomány*, 168. évf., 2007/11, 1486-1489.
- Mező Ferenc (szerk.)(2008): *Tehetségszűrés és fejlesztés az IPOO-modell alapján*. Debrecen: Kocka Kör – Faculty of Central European Studies, Constantine the Philosopher University in Nitra.
- Mező Ferenc (2010): *Tanulás: diagnosztika és fejlesztés az IPOO-modell alapján*. Debrecen: Kocka Kör.
- Mező Ferenc - Pšenáková Ildikó (2009): A képességfejlesztés lehetőségei az E-learning és M-learning révén. In: Pšenáková, Ildikó – Mező, Ferenc – Viczayová, Ildikó (Eds.): *Teória a prax II. (Zborník referátov)*. Nitre: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre. 119-130.
- Mező Ferenc - Pšenáková Ildikó (2010): Measuring and Development of Cognitive Abilities of Guilford's SI-Theory by E- and M-Learning. In: Nagyová-Lehocká, Zuzana: *Collection of Psychological Studies*. Nitre: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre. 27-31.
- Nagyová-Lehocká, Zuzana (2010): *Collection of Psychological Studies*. Nitre: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre. Pšenáková, Ildikó (2008): A magyar pedagógusképzés és tehetséggondozás helyzete a nyitrai Konstantin Filozófus Egyetemen. In: *Tehetség - határok nélkül*. Debrecen: Kocka Kör Tehetséggondozó Kulturális Egyesület. 44-47.

KÖZ-PONT IFJÚSÁGI EGYESÜLET

A KÖZ-Pont Ifjúsági Egyesület egy folyamatosan és lendületesen fejlődő, immáron 13 éve működő regionális ifjúsági civil szervezet. Az Egyesület Városi Diákönkormányzatért Egyesület néven kezdte meg működését 2001-ben Debrecenben. Lelkes fiatal önkéntesek azzal a céllal hozták létre, hogy ifjú felnőttekként támogassák az akkori Városi Diákönkormányzatot, valamint szakmai, pénzügyi és jogi háttérként segítsék működését.

Az Egyesület küldetésnyilatkozata szerint: „Egyesületünk célcsoportja a 10 és 30 év közötti korosztály. Olyanok, akik tenni akarnak közösségükért, saját maguk által. Mi teret és lehetőséget biztosítunk számukra, hogy szerves részévé váljanak a társadalomnak. Az egyesületünkben tevékenykedők közös értéknek vallják a nyitottságot, a kreativitást és az egymás iránti bizalmat. Közösségünkben ezeket az értékeket a segítségnyújtáson és a csapatmunkán keresztül valósítjuk meg. Strukturáltan, egyesületi keretek között nyújtunk támogatást informális szerveződéseknek, egymás érdekeit szem előtt tartva. Továbbá küldetésünknek tekintjük a fiatalok helyzetbe hozását és önkéntes hálózat működtetését az Észak-alföldi régióban. Azok a fiatalok, akik kapcsolatba kerülnek velünk, olyan tapasztalatokra és élményekre tehetnek szert, amelyek a későbbiekben is irányadóak lehetnek életükben.”

Fontos megemlíteni az Egyesület legfontosabb tevékenységi területeit: a diákönkormányzatiság, a fiatalkori önkéntesség, a nemzetközi ifjúsági együttműködések, különösképpen az Európai Önkéntes Szolgálat (EVS), a fiatal tehetségek szakmai támogatása, fiataloknak szóló képzések, tréningek, ifjúsági sport és kulturális programok szervezése, három ifjúsági iroda működtetése a régióban.

Az Egyesület legfontosabb pillanatai közé tartozik a három ifjúsági irodájának megnyitása, amelyek sorrendben 2011-ben Nyíregyháza, majd 2012-ben Debrecen és végül 2014-ben Szolnok. Mind három nemcsak ifjúsági szolgáltató iroda, hanem egyfajta közösségi tér,

kiállítótér és találkozási hely a betérő fiatalok számára. Mindhárom iroda, mint EURODESK iroda európai uniós információkat is szolgáltat az ifjúság számára, illetve mindhárom hely fogad külföldi önkénteseket. Az irodák különlegessége, hogy mindhárom bevásárlóközpontokban található, így közvetlenebb és hatékonyabb a szervezet célcsoportjának elérése.

Az Egyesület által elnyert díjakból több is kiemelkedik. A fiatalkori önkéntesség területén a Debreceni Civilek Önkéntes Program 2010-ben előbb a hajdú-bihar megyei év önkéntes programja lett, majd 2011-ben országos szinten is elérte ezt a sikert. Képzések terén 2011-ben egy nemzetközi, határokon átnyúló (Magyarország, Románia) disputa projekt keretében nyerte el az ERSTE Stiftung nemzetközi díját. A fogyatékkal élőkkel közös események közül a Fuss a Fényben Sport és Családi Nappal 2009-ben KÖZÖD országos önkéntes program díjat nyert el.

A szervezet legfontosabb státuszai jelenleg, hogy regisztrált önkéntes fogadó, illetve akkreditált EVS önkéntes küldő és fogadó szervezet. Regisztrált tehetségpont, illetve tagja az Országos KID Hálózatnak. Kiemelt iskola partner hálózattal bír az észak-alföldi régióban. Tagjai vagyunk a Juventus Soliditas határokon átívelő magyar – magyar ifjúsági hálózatnak. Alapító tagjai voltunk a Nemzeti Ifjúsági Tanácsnak. EURODESK hálózat tagjaként 3 irodát is működtetünk.

Géniusz Klub Tehetségkutató Program

A program mottója: „A tehetség egy adomány, de a sikerért meg kell dolgozni. Mi ebben segítünk.” Ezen gondolat mellett dolgozik az Egyesület ennek a programjának keretében fiatal tehetségek felkarolásán, szakmai támogatásán.

A Géniusz Klub 2008-ban kezdte meg működését Hajdúböszörményben, ahol is, mint ifjúsági klub kezdte meg működését. Majd ezt feladva alakult folyamatosan át előbb hajdú-bihar megyei, majd észak-alföldi regionális szakmai programmá. Így vált végül 2010-ben regisztrált tehetségponttá.

Ezen úton haladva a Géniusz Klub legfőbb feladata a tehetségtámogatás és keresés, azaz olyan fiataloknak felkarolása és nekik való segítségnyújtás, akik valamely művészeti területen tevékenykednek. Például: ének, tánc, festészet, fotózás.

A mi feladatunk az, hogy segítsük őket abban, hogy tehetségük ne vesszen el, azaz találjuk olyan fórumokat, helyeket, ahol ezt tudják gyakorolni, esetleg fejleszteni. A másik lényeges célkitűzésünk, hogy szeretnénk biztosítani számukra azt, hogy e képességeiket, alkotásaikat másoknak is megmutathassák. Lehetőséget kínálunk nekik, hogy sikereket éljenek meg, és akár elismert művészeké váljanak.

A célcsoportunk a 14 és 30 év közötti korosztály az Észak- Alföldi régióban.

A program nem csak a tehetségek felkutatását, és az ő mentorálásukat tekinti feladatának, hanem azt is, hogy olyan helyekkel, művészeteket befogadó, kulturális intézményekkel vegye fel a kapcsolatot, akik teret és lehetőséget tudnak biztosítani a bemutatkozásra a Klub tehetségeinek. Tehát egyfajta közvetítő tevékenységet is végez. Folyamatosan szervezi Tehetség Kavalkád elnevezésű programját Debrecenben és Nyíregyházán, illetve a Diáktárlat sorozatban folyamatos kiállításokat szervez tehetséges fiatal alkotóknak. Eddig hat Tehetség Kavalkád és tizenkettő Diáktárlat valósult meg.

Természetesen saját programokon is teret ad a fiataloknak a kibontakozásra. Hiszen az egyesület és a hozzá tartozó informális csoportok programjain is lehetőséget ad a bemutatkozásra. Valamint kisebb „klubokat” fog a jövőben működtetni, ahol a fiatalok egymással találkozhatnak, eszmét, tapasztalatokat és élményeket cserélnek. Ezek a „klubok” azok számára is nyitottak lennének, akik nem foglalkoznak semmilyen művészeti ággal, de szeretnék közelebbről megismerni ezeket az ifjú művészeket. Így akár a jövőben ez motiválhatja őket, hogy akár saját, eddig rejtett képességeiket felfedezzék.

Fontos a Klubban az után követési tevékenység is, hiszen a Géniusz Klub büszkeségei azok a művészek, akik ezekből a berkekből kerültek ki, és a nagyközönség által is elismertekké váltak. Többek, azóta országos és nemzetközi karriert is befutottak. A távlati cél itt egy alumni hálózat kialakítása és ezáltal egy akkreditált tehetségponttá válás.

Bővebb információ: www.kozpontegyesulet.hu

ÖNMENEDZSELÉSI KOMPETENCIÁK

BEVEZETÉS

„Ha valakiben van elegendő rugalmasság az új befogadására, akkor tanulni is képes majd, vagyis fejleszteni önmagát és előlépni a saját életében. Aki reális célokat tűz ki maga elé, tisztában van a képességeivel és értékeivel is. Ha nem ezt tesszük, az élet könnyen olyan agárversennyé válhat, ahol állandóan a műnyúl után rohanunk, soha el nem érve azt.”

Tari Annamária

A szocializáció mellett alapvetően az életviteli kompetencia az, ami az egyéni életutak minőségét, életszínvonalat, a közéletben való szereplés mértékét, általában az emberek mindennapjait befolyásolja. És valljuk be, társadalmunkban, hazánkban, sok felnőtt van, akinek alacsony iskolai végzettsége, hátrányos társadalmi helyzete, munkaerő-piaci passzivitása miatt elengedhetetlenül fontos lenne bekapcsolódnia az élethosszig és életszéltig tartó tanulásba, akiknek elérhető lehetőséget kellene teremteni mindennapi készségeik, kompetenciáik fejlesztésére. Reális célokat tűzni ki magunk elé, megtervezni és megszervezni teendőinket, tisztában lenni értékeinkkel, különböző szerepeink feladataival, elvárásaival, és ezek sikeres teljesítésén munkálkodni, tudatosan építeni életünket gondoskodva testünk, lelkünk, szellemünk és környezetünk egészségéről – talán ebben fogható meg a hatékony életvezetés esszenciája. Életkortól, nemtől, iskolai végzettségtől, munkaerő-piaci státuszától, időtől és tértől függetlenül, minden egyén boldogulását tekintve fontos tényező. Képességek, ismeretek összessége, ami a szocializáción, nevelésen, intézményes tanuláson túl lényegében bármikor, valamint számtalan módon tanulható és

életutunk történései, fordulópontjai mentén fejlesztendő – szükségszerűen, folyamatosan, a változásokhoz alkalmazkodva.

A KOMPETENCIA FOGALMI KONTEXTUSA

Tanulmányunk egy bizonyos kompetenciával, az életvezetési kompetenciával foglalkozik, így mindenekelőtt a kompetencia fogalmával kell megismerkednünk, azt körbejárunk. A kompetenciakutatás mára jelentős szakirodalmat halmozott fel ahhoz, hogy mindezt számos kutató megfogalmazásában és megközelítésében vizsgálhassuk. A kompetencia fogalmának változása, gazdagodása, valamint a kompetencia-kutatás fejlődése során több definíció és elmélet is született a latin eredetű szó körülhatárolására, de mielőtt ezeket sorra vennénk, először is meg kell határoznunk, hogy mi a különbség kompetencia, készség és képesség között, ezeket a fogalmakat ugyanis sokszor – hibásan – egymás rokon értelmezéseként használják.

A készség, képesség, jártasság hármasa egymáshoz közel álló, tanulással, munkavégzéssel, cselekvéssel kapcsolatos fogalmak, a közöttük lévő különbséget a szintbeli eltérésekben foghatjuk meg leginkább. Így az első szint a jártasság, ami *„az operatív tevékenység, cselekvés, tudás, az ismeretek alkalmazásának egyik művelete”* (Pfister 2002:263). A már automatikus komponenseket is tartalmazó tevékenységi szint a készség, ami *„tanulás révén kialakított, jól begyakorolt, részben automatikussá vált, szekvenciális, eszközjellegű műveletsor, mely eltérő szituációkban is rugalmasan alkalmazható”* (Győri 2002:281). Nagy József szerint ezeket a készségeket mindig valamely képesség szolgálatában aktiválódnak (Nagy 2003). A képességek pedig mindegyikre ráépülő, valamilyen tevékenység végrehajtásának pszichés feltételei, azaz *„az egyént alkalmassá teszik a jártasságnál vagy a szokásnál jóval bonyolultabb és időben is hosszabb lefutású tevékenységek, műveletek megtervezésére, megszervezésére és kivitelezésére”* (Bábosik 2006:53), tehát kimenetele valamilyen belső vagy külső teljesítmény, eredmény lesz.

Kompetencia

Sem hazai, sem nemzetközi szinten nem létezik egyezményes meghatározás a kompetencia-definícióra. Ennek egyik oka, hogy köznyelvi értelmezésben, és tudományos meghatározásban egyaránt használják a kifejezést. A laikus, köznapi használatban az egyes szakterületek kompetenciájaként, a szakmát űző hozzáértését, alkalmasságát értik alatta (Vass 2006). (Hogy a tudományos definíciók miként használják a kompetencia fogalmát, ezeket igyekszünk végigvenni ebben a fejezetben). Másrészt a kompetencia több tudományág, diszciplína által is vizsgált terület, így definíciók, értelmezések sokasága született például a verseny- és rendszerelméletek közül hálózati, szervezeti vagy csoport-megközelítéssel (ld. Málovics – Málovics 2008), de akár nyelvi, nyelvészeti szinten is (ld. Novák 2007). Jelen tananyagunkban ettől függetlenül elsősorban pedagógiai-pszichológiai megközelítésben vizsgáljuk a kompetenciát.

Az oktatással kapcsolatosan megszületett egyéb kompetencia-definíciókat talán két nagyobb csoportba tudjuk besorolni. Az egyik definíciós csoport a kompetencia tartalmára és összetevőire koncentrál, míg a másik inkább a kompetencia célját, eredményét, vagy alkalmazási területeit fejezi ki. A kompetencia tartalmát fogalmazza meg például az egyik legalapvetőbb, európai területen leginkább elfogadott és idézett definíció, Coolahan, az Európa Tanács szakértőjének meghatározása, miszerint *„a kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában”* (idézi Vass 2006). Szintén a kompetencia tartalmát juttatja kifejezésre az Európai Unió értelmezése. Az Európai Tanács az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról alkotott ajánlásában a kompetencia fogalmát úgy határozta meg, *„mint az adott helyzetben megfelelő tudás, készségek és hozzáállás ötvözetét”* (Európai Közösségek Bizottsága 2005). Hasonlóan ebbe a csoportba sorolhatjuk továbbá a Felnőttoktatási és –képzési lexikonban található szócikket is, ami a kompetenciát olyan latin eredetű szónak definiálja, ami alkalmasságot, ügyességet fejez ki *„alapvetően értelmi (kognitív) alapú tulajdonság, de*

fontos szerepet játszanak benne motivációs elemek, képességek, egyéb emocionális tényezők". (Vajda 2002).

A másik nagy csoportba, amely a kompetencia „kimenetelét” (is) hangsúlyozza, ugyancsak számos meghatározást tudunk összegyűjteni. Így például Schreyögg és Kliesch definícióját: „a kompetencia egy cselekvésorientált konstrukció, amely valamilyen problémaszituáció sikeres kezelésében csapódik le”, akik egyébként a különböző diszciplínák kompetencia-meghatározásaiban két közös pontot véltek felfedezni: a cselekvőképességet (problémamegoldó képességet), és ennek egy adott szituáción átívelő, túlmutató voltát (Schreyögg–Kliesch 2003: 22 idézi: Málóvics–Málóvics, 2008: 116).

Az OECD (a Svájci Szövetségi Statisztikai Hivatal, és az Egyesült Államok Oktatási Minisztériuma, illetve az USA Oktatás-statisztikai Központja közreműködésével) 1997-ben elindított egy projektet azzal a céllal, hogy meghatározza, közös jellemvonásait megtalálja, alkalmazhatóságuk kérdéskörét körbejárja a kulcskompetenciáknak. A DeSeCo (Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations), azaz a Kompetenciák meghatározása és kiválasztása: Elméleti és fogalmi alapok című projekt. A program meghatározása szerint „a kompetencia képesség a komplex feladatok adott kontextusban történő sikeres megoldására”. (Rychen – Salganik 2002)

Nemzetközi szintről hazánk felé szűkítve a kört, kiemelhetjük a hazai felnőttképzési törvény definícióját, amely így szól: „*a személy ismereteinek, készségeinek, képességeinek, magatartási, viselkedési jegyeinek összessége, mely által képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére*” (A felnőttképzésről szóló 2001 évi CI törvény 29 §).

„*A kompetencia a tanulás (tapasztalás, gyakorlás) eredményeként kialakuló személyes erőforrás-képződmények strukturált és együttes rendszere, mely az egyén számára – egy konkrét szellemi és/vagy fizikai területen – lehetővé teszi a megszerzett ismeretek és személyiségbeli komponensek konstruktív és sikeres alkalmazását (Henczi 2009)*” – olvashatjuk a definíciót Henczi Lajos tollából. Ez a felnőttképzési kontextusú meghatározás akár összegzése is lehetne az összes eddig felsorolt definíciónak. Jól rávilágít, hogy egy *összetett és cselekvést, aktivitást* – sőt, láthatjuk majd a

szakirodalmak további feldolgozásánál is, sok esetben *problémamegoldást – indukáló rendszerről* van szó, ami „valamire képessé tesz” – Henczi szerint egy bizonyos feladat eredményes teljesítésére, és alkotó életvitel folytatására. Előfeltételének a tudást, irányának a motivációt (hajlamot), hatékonyságának a jártasságok – készségek – képességek hármását tartja. (Henczi 2009)

Mindezek alapján, a definíciókban ismétlődő és kulcsszavakat és - kifejezéseket egymás mellé gyűjtve, egy ilyen sort kaphatunk: „adott helyzetben/feladatban” „tudás/készség” „eredményes” „teljesítés” „sikeres” „alkalmazás”.

A kompetencia tulajdonságai

A kompetenciáknak öt *alapvető tulajdonságát* emeli ki Bellier. A kompetenciát informálisnak tartott képességek együttesének tartja, amely alapvetően különbözik a hagyományos, a szakképzésben elvárt képességektől, mindig cselekvéshez kapcsolódik, pontosan körülírható, lehetővé teszi a feladatok elvégzését, és minden esetben egy meghatározott összefüggéshez, konkrét szituációhoz kapcsolódik (az átvihetőség, az átjárhatóság elméleti problémáját felvetve). Bellier talán az elsők között emeli ki, hogy a kompetenciák három képességcsaládot érintenek: a tudást, vagyis az ismeretanyagot, a jártasságokat és készségeket, illetve a kapcsolatteremtő képességet és/vagy aszociális viselkedési formákat. Ezek a képességek integrálódnak, strukturáltak és egymásra épülnek. Olyan forrástókékat alkotnak, amelyek egymással keveredve lehetővé teszik magát a tevékenységet, ezáltal a teljesítményt. (Bellier 1998) Több kutató és intézmény is elsősorban ebből az irányból közelíti meg a kompetenciákat, mint például a már ismertetett Európai Bizottság dokumentumai, vagy a felnőttképzési törvényünk.

A már említett DeSeCo-projekt nem csak a kompetencia definíciójának megalkotására vállalkozott, hanem annak összetevőit is igyekszik körülírni. Az OECD szakértőinek a felfogása szerint a kompetenciák nem egyszerűsíthetők le csupán kognitív tényezőkre, a kompetencia

belső szerkezetét az igény, a feladat, vagy a tevékenység határozza meg, beleértve a vonatkozó attitűdöket, értékeket, ismereteket és készségeket. És mivel az egyén adott szociális és kulturális környezete befolyásolja a kompetenciái szerkezetét, fejlettségét, nem szabad megfeledekeznünk azok társadalmi összetevőiről sem. (Rychen – Salganik 2002) Röviden a kompetenciákat olyan fogalomcsoportként is lehet értelmezni tehát, melynek összetevői: a tudás, a készségek és az attitűdök. Ezek az attitűdök általában egyéni tulajdonságokhoz kapcsolódnak, ilyen például a kíváncsiság, motiváltság, kreativitás, szkepticizmus, becsületesség, felelősség, megbízhatóság stb. (Mihály 2003) Szőke-Milinte Enikő azt mondja, hogy a kompetenciák a személyiség alkalmazkodásának és beilleszkedésének eszközei. Szerinte kompetenciának léteznek öröklött komponensei (viselkedési hajlamok szükségletek, mechanizmusok, reflexek) és tanult komponensei (tanult attitűdök, szokások, készségek, ismeretek). (Szőke-Milinte, 2007: 6-8)

A kompetencia a „mit” tudásán túl a „hogyan” tudását is magába foglaló intelligencia, tehát problémahelyzetekben mozgósítható tudás. *„Magában foglalja az ismeretek mobilizálását, a kognitív és gyakorlati képességeket, a szociális és magatartási komponenseket és attitűdöket, az érzelmeket és az értékeket (...). A kompetens ember nem csak képes valamire, hanem egyúttal elkötelezett a cselekvésre, felelősnek érzi magát saját cselekvéséért, és cselekvő helyzetbe akarja hozni magát. Képességeknek és készségeknek a passzív ember is birtokában lehet, a kompetens ember azonban cselekvő”* – ragadja meg jól a lényegét Rakaczkiné. (Rakaczkiné 2008:16-17)

1. sz. táblázat: A kompetencia-összetevők szintjei

A kompetencia jellemzője: észlelhetőség és tudatosság	A kompetencia összetevői	A kompetencia jellemzője: fejlesztetőség
könnyen látható, tudatos szint	Kognitív komponensek (átfogó konceptuális rendszer és szakma specifikus ismeretrendszer)	könnyen fejleszhető
látható, tudatos szint	Jártasságok (know-how- komponensek) Készségek (know-how- komponensek)	fejleszhető
személyiségbe integrált, szituációkban megnyilvánuló dominánsan tudatos szint	Képességek (intellektuális, kommunikációs, cselekvési és szociális) Konstruktív elemek (értékek, beállítódások, önértékelés, önismeret, társismeret, énkép, empátia, érzelmek, etikai sajátosságok, esztétikai igényesség stb.)	nehezen fejleszhető

Forrás: Henczi 2009

Henczi szerint a kompetenciák összetevői öt szinten helyezhetők el, ezt láthatjuk összefoglalva az 1. számú táblázatban. Az összetevők láthatóság, tudatosság és fejleszhetőség szempontjából egymásra épülnek, és csoportokat alkotnak – a legkevésbé látható és így a legnehezebben fejleszhető szintre épül rá a többi. Ez a szint, az ötödik, ami az egészen személyiségünkbe integrálódott konstruktív komponenseket tárolja, úgy az értékeinket, beállítódásainkat, önállóságunkat, önfegyelmünket, az empátiát, motiváltságot stb. Henczi szerint ezek határozzák meg leginkább a munkához való hozzáállásunkat, a munkavégzés építő, vagy destruktív jellegét, azaz az eredményességet. Erre a szintre épül rá a negyedik, egyben második csoportot alkotó képességek köre: intellektuális, kommunikációs, szociális képességeink. Ezek megléte feltételezi az erre épülő, következő három szintnek a kialakítását. A képességek milyenségük, fejlettségük szerint több szintet is bejárhatnak, alapszintű képesség például az emlékezés, gondolkodás, kreativitás, a tanulni

tudás képessége, de ennél magasabb minőségű már a rátermettség, vagy a tehetség. A képességekre épülő, első csoportba tartozik a kognitív alkotórészei a kompetenciának, azaz az ismeretek szintje, valamint a tevékenység gyakoroltságát meghatározó két összetevő: a jártasságok és ennek az automatikusabbá vált szintje, a készségek. (Henczi 2009)

Ezt a fajta, tudatosságon és láthatóságon alapuló sorba rendezését a kompetencia-összetevőknek, illetve ennek egyéb változatait, nevezzük a kompetencia jéghegy- modelljének is. Így épül fel tehát a kompetencia egésze, és a különböző szinteknek az együttes fejlesztése alatt értünk kompetenciafejlesztést. Ezért sem használhatjuk a kompetenciát valamilyen mesterség, vagy szakma űzéséhez szükséges ismeret, vagy készség szinonimájaként, és ezért sem nevezhetjük ezeknek a tudáselemeknek, vagy készségeknek a fejlesztését kompetenciafejlesztésnek.

KOMPETENCIA – CSOPORTOSÍTÁSOK

A DeSeCo-projekt folytatásaként 2001-ben útnak indított felmérés, amelyet magyarul Mihály Ildikó ismertet (Mihály 2003), a **kulcskompetenciák** fogalmának megalkotására és országokénti meghatározására vállalkozott. A felmérés összegző dokumentumában (Key Competencies. A developing concept in general compulsory education, Survey 5. 2002) foglaltak alapján a kompetenciákat többféle szempontból is csoportokba rendezhetjük. Az első csoportosítás szerint beszélhetünk:

1. generikus/ tantárgyfüggetlen kompetenciákról pl. kommunikációs, problémamegoldó, tanulási, gondolkodási képességeket, a kreativitást, motiváltságot, együttműködést kiváltó készségeket;
2. tantárgyspecifikus kompetenciákról pl. matematikai gondolkodás elemei, a zenei képességek.

Megint más felfogás alapján a **kompetenciák** négy csoportot alkotnak: elméleti, gyakorlati, általános és társadalmi kompetenciák. (Mihály 2003)

A már említett Wilkens – Keller – Schmette szerzőhármas szerint a különböző diszciplínák meghatározása alapján létezik:

- hálózati kompetencia (hálózat létrehozása, menedzselése stb.)
- szervezeti kompetencia (együttműködési, önszerveződési, kapcsolódási képességek stb.)
- csoportkompetencia (interakción alapuló cselekvőképesség, a csoport szakmai, módszertani, társas és önkompetenciái)
- egyéni kompetencia (szituációtól független cselekvési képesség: önhatékony, szakmai, módszertani, társas és önkompetencia, kvalifikáció)

A pedagógia és pszichológia tudománya ez utóbbi területen, az egyén szintjén vizsgálódik, a kompetencia sikerkritériuma pedig az egyéni önhatékony, cselekvőképesség, szakmai siker és a kihívásoknak való megfelelés (Wilkens – Keller – Schmette, 2006:124, idézi: Málovics – Málovics, 2008: 117)

Nagy József szerint 4 féle kompetencia létezik. Megkülönböztet személyes, *perszonális kompetenciát*, amely az egyén túlélését szolgálja, *szociális kompetenciát*, ami már a társas kapcsolatok révén a faj túlélését szolgálja. Értelmezésében harmadik kategóriát képeznek a *kognitív kompetenciák*, ami az információk feldolgozását, megismerést, tanulást szolgálja, mivel a személyiség nem tud tevékenykedni a kapott információk feldolgozása nélkül. Ez a feltétele az előző két létfunkció működtetésének is. A negyedik, *speciális kompetenciák* csoportja a társadalmi munkamegosztás során kialakult egyes szakmák elsajátításához szükséges kompetenciák. (Nagy 2000, idézi: Szőke – Milinte 2007:6-7)

A kompetenciák további csoportosítása alapján beszélhetünk specializálódott (például konkrét munkafolyamat elvégzése), metodikai (pl. a gondolkodás és döntéshozás képessége, innovációkészség) vagy szociális (például nyelvi és kommunikációs készség, csapatmunka) kompetenciákról (Farkas 2006).

Kulcskompetenciák

A kulcskompetenciák a kompetenciáknak azon része, amelyek *„egyrészt mindenkire nézve általánosan szükségesnek, a társadalom minden tagja számára egyformán fontosnak tekinthetők, nemtől, társadalmi osztálytól, fajtól, kulturális és családi háttértől függetlenül; másrészt különféle etikai, gazdasági és kulturális értékekhez is kapcsolhatók* (Mihály 2003).” Az Európai Unió az élethosszig tartó tanulás szempontjából alapfeltételnek tartja a kulcskompetenciák meglétét, meghatározása szerint *kulcskompetenciák azok a kompetenciák, amelyek támogatják a személyes önmegvalósítást, a társadalmi beilleszkedést, az aktív állampolgári létet és a munkába állást*” (Európai Közösségek Bizottsága 2005:3). Konkrét meghatározásukra sok nemzeti és nemzetközi próbálkozás született már, a következőkben a legismertebbeket és leggyakrabban hivatkozott csoportosításokat ismertetjük.

Az OECD DeSeCo-programja a kulcskompetenciák három kategóriáját különíti el. Az autonóm cselekvéssel, az eszközök interaktív használatával és a szociálisan heterogén környezetben való működéssel kapcsolatos, tehát interperszonális (pl. másokkal való kapcsolatépítés, csoportmunkában való együttműködés, konfliktuskezelés és – megoldás) kompetenciákat. (idézi Vass 2006)

Ugyanígy OECD, de másik dokumentum szerint már csak két fő kategóriára oszthatóak fel a kulcskompetenciák: (1) az önbizalom, kudarctűrés, kezdeményezőkézség, vállalkozókészség fogalmaival jelezhető tulajdonságok; (2) a szociabilitás, az aktív állampolgárság, a csoportmunkában való részvétel és a másokra való odafigyelés képességei. (Mihály 2003) Az Európai Parlament és Tanács 2005-ös ajánlása az élethosszig tartó tanulásához szükséges kulcskompetenciákról a legalapvetőbb listájává vált az európai oktatási gyakorlatnak és LLL-politikájának, így például a legújabb Nemzeti alaptantervünk is ezekre a kulcskompetenciákra fűzi fel a köznevelésbeli kompetenciafejlesztéssel kapcsolatos rendelkezéseit:

1. anyanyelvi kommunikáció
2. idegen nyelvi kommunikáció
3. matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák
4. digitális kompetencia
5. a tanulás tanulása
6. személyközi és állampolgári kompetenciák
7. vállalkozói kompetencia
8. kulturális kompetencia. (Európai Közösségek Bizottsága 2005)

Még ezt megelőzően, az élethosszig tartó tanulás koncepciónak a megjelenése előtt, az Európai Képzési Alapítvány, ami az Európai Unió és partnerországainak a szakképzés területén történő együttműködés keretében jött létre, a Development of Core Skills. Training in Partner Countries c. publikációjában a munkaalkalmasság szempontjából vizsgálja a készségek és kompetenciák összefüggéseit. Így 8, némileg egymásra épülő, egy fejlettségi kört leíró, kategóriába sorolja az általuk „magkészségeknek” (core skills) nevezett legfontosabb kompetenciákat, és ezek közül másodikként említi a kutatásunk szempontjából érdekes életvezetési készségeket, képességeket. Első az *alapkompotenciák* köre, az olvasás, írás, számolni tudás képessége, a munkában és a társadalomban való funkcionálást teszi lehetővé. Az önvezetés alapjához, és a társadalmi és közösségi élet megéléséhez járulnak hozzá *életvezetési készségek, képességek*. A magkészségeken belül külön, harmadik kategóriaként jelennek meg a *kulcskompetenciák*, amik alá az ETF a következőket érti: a kommunikáció, számok alkalmazása és értelmezése, információs technológia, problémamegoldás, a saját tanulási képesség és teljesítmény növelése. Ezt követik a *társadalmi és állampolgári kompetenciák* (demokrácia, emberi jogok, erkölcsi kódok és értékek stb.), majd pedig a *foglalkoztatási kompetenciák*. Ez utóbbit külön választja a *vállalkozói készségektől*, ami az előzőtől eggyel magasabb szintű, már az önfoglalkoztatásra és összetett folyamatok megértésére és irányítására is képessé tesz. Még ennél is magasabb szintűek a *menedzsment kompetenciák* (pl. analitikus gondolkodás, tanácsadás, kreativitás, döntéshozatal, teljesítményközpontúság, mások befolyásolni tudása), és végül a nyolcadik magkészség az *átfogó*

kompetenciák köre, ahol az elemző, megfigyelő készségek megléte, a diagnosztizáló és szintetizáló magatartás jellemzi az egyént. (European Training Foundation 1998, idézi: Ludányi – Juhász 2008)

A Tempus Közalapítvány támogatásával, az Oktatási Minisztérium kezdeményezésére indult el 2001-ben "Az európai gyakorlathoz illeszkedő munkaerő-piaci készségigény-felmérés a magyar oktatás-képzés fejlesztése szolgálatában" c. kísérleti projekt. Az ennek alapján megalkotott kompetencialista három fő csoportra osztotta a kompetenciák körét:

- kulcskompetenciák: kommunikáció, csapatmunka, problémamegoldó képesség, tanulás és teljesítmény fejlesztése;
- munkakompetenciák: rugalmasság, kreativitás, kezdeti önálló döntéshozatal, idegen nyelv ismerete, magabiztosság, kritikus szemlélet, lehetőségek feltárása, felelősségtudat, cselekvőképesség;
- vezetői kompetencia: vezetés, más emberek motiválása, hibából való tanulás, kapcsolattartás, kapcsolatépítés, más emberekre való hatás, döntéshozatal, az eredményekre és folyamatokra történő fókuszálás, stratégia-előállítás, etikus hozzáállás. (Tempus Közalapítvány 2001)

Erre a modellre építették fel a kutatást, amelyben egyébként 400 magyar vállalat dolgozóikkal szemben támasztott készségigényeit mérték fel, tehát ez a kutatás erősen munkaerőpiac-orientált volt, és a munkavégzéshez szükséges kompetenciákat rangsorolta.

Bár a jelen tananyagban bemutatottakon túl is rengeteg lista készült a különböző szempontokból leginkább szükséges kompetenciákról, Weinert szerint a kulcskompetenciák minden esetben rendelkeznek olyan fő jellemzőkkel, amelyek függetlenek bármilyen kompetencia-kategorizálástól. Ilyen jellemző például, hogy:

- a kulcskompetenciák nem igazodnak szigorú alaki definíciós szabályhoz, különféle szinteken meg lehet ragadni őket;
- a kulcskompetenciák mindig komplex tudást jelenítenek meg, amelyet jól szervezett, téma-specifikus szakértelemre, alapkészségekre lehet ráépíteni;

- a kulcskompetenciák alkotóelemei között óriásiak az egyéni különbségek, és kétséges, mennyire lehet ezeket tanulás útján a kívánt irányba befolyásolni;
- a kulcskompetenciák megléte nem tudja kiváltani különféle tartalom-specifikus kompetenciák hiányát;
- általános kompetenciáknak nincs konkrét gyakorlati hasznuk. (idézi: Mihály 2002)

Jól látható, hogy az egyes kompetenciák, készségterületek, sokszor átfedik egymást, míg egyik besorolás szerint például fő kompetenciaként jelennek meg, másik csoportosítás szerint valamely kategória alkotóelemeiként. A legjobb példa erre a DeSeCo-projekt, amiben ahány ország, annyi féle rendszer született – hiszen gondoljunk bele, mi mindentől függhet a kompetenciák rendszerezése. A munkaerőpiac, a gazdaság igényeit vesszük alapul? Egy jól működő társadalomhoz szükséges kompetenciákra vagyunk kíváncsiak? Az egyéni boldogulás az alapvető szempont? Lehetséges-e mindezeket egybegyúrva, egy mindenkor és mindenkire érvényes listát összeállítanunk?

AZ ÉLETVEZETÉSI KOMPETENCIA MAGYAR MEGKÖZELÍTÉSEI

A magyar gyakorlatban, a sok külföldi példával ellentétben, már kevésbé beszélhetünk az életviteli kompetenciáknak ilyen mértékű előfordulásáról és alkalmazásáról. A fogalom legelsőként talán az általános és középiskolai oktatásban jelenik meg, ahol évek óta valamilyen formában, tantárgyi kereteket öltve is megjelenik (pl. Szociális és életviteli kompetenciák, Technika és életvitel stb.)

2004-ben a Nemzeti Fejlesztési terv keretében meginduló programfejlesztés hat kiemelt kompetenciaterületen támogatta oktatási programcsomagok létrehozását. Ebből az egyik, Az EU támogatási politikájában is kiemelt célként megjelenő, a leghátrányosabb helyzetben lévők felzárkóztatása szempontjából kulcsfontosságúnak ítélt szociális, életviteli és környezeti kompetenciák. (A magyar közoktatásban egyébként a 2012-es NAT-ig jellemzően szinte minden

esetben együtt kezelik ezt a három, vagy két (szociális és életviteli) kompetenciát.)

*2. sz. táblázat: A szociális és életviteli kompetencia
képességcsoportjai.*

Egyéni viselkedés	Társas viselkedés
reális énkép kialakításának képessége	empátia
a frusztráció elviselése	a kommunikációs és kooperációs készség
reális egyéni célok kitűzésének és követelésének képessége	vitakészség és az érvelés képessége
szabályok és a vágyak összehangolásának képessége	konfliktustűrő, konfliktuskezelő, konfliktusmegoldó képesség
a cselekvési alternatívák meglátásának képessége	szervezőkészség
a döntési képesség	
a kezdeményezőkézség	
akaraterő és kitartás	

A táblázat alapjául szolgáló forrás: Gönczöl – Vass 2004

A fejlesztést megindító intézkedési terv dokumentációjában összefoglaltak alapján „a szociális és életviteli kompetenciák körébe olyan attitűdök, készségek és képességek tartoznak, amelyek egyaránt alapját képezik az egyén belső, személyes harmóniájának és társadalmi beilleszkedésének (idézi: Gönczöl – Vass 2004).”

A terület attitűdelemei közé az önbizalmat, az öntudatos és a környezetért is felelős magatartást, a világgal szembeni pozitív beállítódást, a toleranciát és az őszinte kommunikációt, az értelmes kockázat vállalásának bátorságát sorolják. A kapcsolódó képességcsoport összetevőit két szinten is meghatározták: az egyén és a társas viselkedés szintjén (ld. 2. számú táblázat)

E nagyon hosszú időn át és jórészt közvetett hatások alatt formálódó készségek, képességek és attitűdök rendszerszerű fejlesztését elsőként célozta meg ezzel a hazai közoktatás. (Gönczöl – Vass 2004) A 2012-ben életbe lépett NAT-ban a szociális, környezeti kompetenciáktól különvált szintén fő műveltségterületek között szerepel Életvitel és gyakorlat címen, amelynek a többi műveltségterület között minimum 4-10%-os arányt kell kitennie általános iskola 1-től, középiskola 10. osztályáig. A műveltségterület 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. Az ismerkedés a mindennapok tárgyi környezetével segíti a felelős, környezettudatos beállítottság és a kritikus fogyasztói magatartás kialakítását”* (110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet A Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról 2012: 10825).

A műveltségterületen belül meghatározott közműveltségi tartalmak, a megelőző évekhez képest nem sokat változva, egybecsengenek, az életvitel eddig tárgyalt fogalmaival, és jól kidomborítja ennek a kompetenciának a felhasználási területeit: a családi élet, háztartás, tárgyi kultúra, technológiák, termelés, a közlekedés, pályaorientáció és közösségi szerepek. Mindezekben belül a fejlesztési feladatok az emberi tevékenységek környezetére és a munka világára koncentrálnak a tervezés, információgyűjtés, és –felhasználás, kivitelezés és ellenőrzés tevékenységeinek megismerésén túl, mindezeket a rend és szabálykövetés, az egészség-, környezettudatosság és a takarékoság horizontális szempontjaiba ágyazva szerezhetik meg gyakorlati tapasztalataikat. Az Alaptanterv szerint mindezen ismeretek, készségek és attitűdök az Európai Unió által meghatározott kulcskompetenciákhoz járul hozzá, úgy, mint: természettudományos és technikai kompetencia, a hatékony, önálló tanulás, a szociális és állampolgári kompetencia, valamint a kezdeményezőképeség és vállalkozói kompetencia kialakításához. (110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet A Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról)

Érdekes megfigyelni, hogy míg a külföldi elméletek milyen meghatározó szerepet adnak a kommunikációnak ezen a kompetenciaterületen is, ez a NAT életvitelt érintő részében nem jelenik meg külön.

Kiss István pszichológus munkáiban a magyar felsőoktatásban tanuló, és általában a fiatalok életvezetési szokásait vizsgálja, elsődlegesen a drogrevenió szemszögéből. Az életvezetési kompetencia szerinte az életvezetési készségek összessége, részletes definíciója szerint pedig *„a társas rendszerekben való személyes létezés egyén számára optimális feltételeinek megteremtését szolgáló készségek, képességek, attitűdök összessége. Életkor és élethelyzet specifikus összetevőket tartalmaz. (...) Az életvezetési kompetencia az életeseményekkel való megküzdés folyamatában nyert tapasztalatok alapján kialakuló eszköztár, cselekedni tudás”* (Kiss 2009:44). Jól látható, hogy az eddig bemutatott definíciók mindegyike visszacseng ebben a meghatározásban. A Jordan – Norman páros szerinti „megfelelő funkcionálás az egyén környezetében”, Kiss definíciójában a funkcionálás feltételeinek a kialakítását (ez a szempont egyébként sok más esetben is elmarad a meghatározásokból) és a funkcionáláshoz szükséges eszközöket is érti. Az életeseményekkel való megküzdés pedig a WHO-definícióhoz, „a mindennapi élet kihívásainak és követelményeinek hatékony kezelése”, és az OECD-vizsgálatok problémakezelési készség szempontjához is visszacsatol. Az életvezetési készségek tehát összességében a mindennapi életvitelt biztosítják, mint például az önfenntartás, a társas kapcsolatok kialakítása és kezelése, munkával vagy szabadidővel kapcsolatos tevékenységek stb. (Kiss 2009). Nagyon fontos perspektíva, amit Kiss szintén kiemel, hogy ezek a készségek életkor- és élethelyzet specifikusak, tehát egy, a szüleivel még együtt élő és már külön háztartást vezető elsőéves egyetemistának kompetenciaszintje között ugyanúgy mutatkozhat különbség, mint egy 18 és 30 éves egyén között.

Kiss szerint *„az életvezetési kompetencia célszerűen a hétköznapi életvitellel kapcsolatos általános teendők, feladatok kezelésével kapcsolatos én-hatékonyság élményre alapuló mérésén keresztül operacionalizálható”* (Kiss 2009:47). Ennek alapján saját kutatásához több forrás és kutató elmélete alapján hét életvezetési készségcsoportot alkotott, és ezeket két dimenzióba osztotta be. Az *intrapersonális* dimenzióba tartozik a testhez, fizikai szükségletekhez kötődő készségek köre, a tanulással kapcsolatos készségek, a saját értékek és azok felülvizsgálatának skilljei és az önmenedzselésre

vonatkozó készségek. Az *interperszonális* dimenzió pedig a kommunikáció, a szoros kapcsolatok kezelésének és a szervezethez/tágabb közösséghez kapcsolódás készségeit foglalja magába.

Az idézetben említett én-hatékonyság egyébként más kutatók szerint is fontos, központi pszichológiai vetülete az életvezetési kompetenciának, ami igazából egy önjelző rendszer, a problémamegoldások, a képességek alkalmazásának sikeressége, vagy sikertelensége kapcsán az egyén önértékelése, saját ítélete, visszajelzése (Kiss 2009). Bandura szerint „az önhatékonyság az a hit, hogy az ember képes megszervezni és felhasználni a kialakuló helyzetek megoldásához szükséges forrásokat (Bandura 1986, idézi Pro-Skills 2010)”. Az életvezetési készségek feltárása tehát a készségek sikeres (hatékony), vagy kevésbé sikeres alkalmazásának, felhasználásának az egyén saját élményeire alapozva történhet. Az életvezetési készségek deficitje azért alakulhat ki, mert az élettörténet során a kihívásokkal való szembesülés elmarad (Gazda, 1984, idézi Kiss 2009). A készségek fejlődését hátráltathatják mind a kedvezőtlen környezeti tényezők, mind a szocializáció alatt felmerülő problémák; pl. az önmagával és környezetével harmóniában élő egyén pozitívan, eredményesen éli meg mindennapjait, míg, aki társas közegektől elszigetelődik, céljai nincsenek, vagy nem tudja megfogalmazni, azt általában a jövőbe vetett bizonytalanság, bizalmatlanság jellemzi, a külső körülmények hatása alatt áll, sodródik.

Egyéb magyar értelmezések közül sorra vehetjük még Szilágyi Vilmos pszichológus fiatal felnőtteknek szóló könyvét (Szilágyi 1989), amiben azt írja, az emberi érettségről a helyes életvezetés képesség tanúsodik, az életvezetési képesség kialakulásában a lényegi pont pedig az önállósodás. Szerinte, aki nem képes saját döntések meghozására, (a szülőkről való leválásra) életét más személyek, vagy külső hatások formálják, azt sorozatos kudarcélmény fogja érni, mert olyan élethelyzetekben fogja magát találni, ami számára igazából nem megfelelő, például pályaválasztás, vagy a partnerválasztás esetében. Így tehát az életvezetésnek az általa megállapított hat fő területe közül az elsőnek magát az *életvezetési képességet* (képesség az önállóságra) tartja. A további öt életvezetési terület között szerepel továbbiakban az *életcélok* és *tervek* területe – a jövőkép, értékrend, világnézet, énkép, életmód megléte, vagy milyensége, a rövid és hosszú távú célok

kitűzésének képessége. A *testi képességek fejlesztése* alá a testkép, testkultúra és –ápolás értendő, a *lelki-szellemi képességek fejlesztéséhez* pedig az érzelmi intelligenciát, a pályaválasztást és a párkapcsolati érettséget sorolja a szerző. A *jól vezetett házas- és családi élet* területéhez sorolja a párválasztást, a házas élet kihívásait, a szexualitás témakörét, a konfliktuskezelést és a gyerekeknevelést. Mindezeket túl természetesen nem elég ezeket a képességeket tökélyre fejleszteni, hiszen a jó életvezetés a váratlan változásokhoz való ügyes alkalmazkodást is jelenti, így Szilágyi ezt az életvezetés külön, hatodik részének tekinti az „*újrakezdéseket*”, amikor nyitottság (tanulás, önfejlesztés), rugalmasság révén képesek vagyunk újratervezni, átértékelni, átrendezni életünket. (Szilágyi 1989)

Szilágyi hangsúlyosan a serdülők, fiatal felnőttkorba lépőkre koncentrált, egy 1996-ban életvezetési készségfejlesztés tréningre készített „tankönyv”, szöveggyűjtemény pedig hátrányos helyzetű célcsoportot, munkanélkülieket szólít meg. Maga a képzés munkanélküli fiatalok életmódjának, jövőtervezésnek és munkaerő-piaci felkészültségének a javítását tűzte ki célul, az ehhez készült tankönyv Szilágyihoz hasonló tartalmakat állapít meg az életvezetésen belül, de kiemelten foglalkozik az önmenedzselés, pozitív életvezetés kialakításával és a mentálhigiéné, egészséges életmód fejlesztésével. Az egészséges életvezetés-tréning tematikai elemeinek a következőket határozták meg:

- életvezetési képesség (önállóság, belülről irányítottság, önmegvalósítás, pálya- és párválasztási érettség)
- életcél- tervek- életmódstratégia (énkép, éni-deál, jövőkép, karriertervezés, életcél, példa- és mintakövetés)
- jó-rossz szokások, társadalmi minták és értékek (szelektálási és rangsorolási képesség, helyzetfelmérés, társadalmi hitel, referenciaszemélyek)
- érzelmi – akarat- érettség (autonómia, párválasztás, szerelmi képesség)
- a harmónia képessége (összhang önmagammal, társaimmal, szexuális összehangolódás)
- feszültségtűrés, konfliktuskezelés (én- és személyközi konfliktusok feltárása, kezelése, stresszoldás)

- újrakezdés (karrierátszervezés, életátrendezés, változás-menedzselés, rugalmasság, kreativitás) (Koncz 1996)

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 iskolázottak, 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 embereket – a hátrányos körülmények mellett, és esetleg rossz egészségi állapot mellet – igen alacsony önhatékonyság, önbecsülés jellemzi az életesemények, mindennapok szervezése kapcsán is. Mindenkinek célja, hogy ezeket a rétegeket tanulásra, aktivitásra ösztönözzük, hogy részeseivé váljanak közvetlen környezetüknek, annak alakításában, az ez iránti motivációjuk pedig (a külső körülmények javításán, fejlesztésén túl), az egyéni, szociális és önmenedzselési képességek milyenségén fog múlni. (Pro-Skills 2010)

IRODALOMJEGYZÉK

110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet A Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról. In: Magyar Közlöny 66.szám 10639. 2012. június 4.

Bábosik, István (2006): A feladat, mint személyiségfejlesztő tényező. In: Új Pedagógiai Szemle, 4. szám, 50-60. p.

Bellier, Jean Pierre (1998): Kompetenciák, képzés és alkalmazhatóság. Szakképzési Szemle, 2. szám, 12-20. p.

Európai Közösségek Bizottsága (2005): Javaslát. Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról.

In:http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_hu.pdf

Letöltve: 2013. március 20. 18:36

Európai Parlament (2007): Kulcskompetenciák az egész életen át tartó tanuláshoz. Felnőttképzés, 1. szám, 43-51. p.

Farkas Éva (2006): Igásló kontra szárnyaló pegazus, avagy a kompetenciák felértékelődése. Felnőttképzés, 4. szám, 43-52. p.

Gönczöl Enikő – Vass Vilmos (2004): Az oktatási programok fejlesztése. Új Pedagógiai Szemle, októberi szám, 10-19. p.

Győri Miklós (2002): Készség szócikk. In: Benedek András – Csoma Gyula – Harangi László (szerk.): Felnőttoktatási és-képzési lexikon. Bp., Magyar Pedagógiai Társaság – OKI Kiadó – Szaktudás Kiadó Ház, 281. p.

Jordan, Joy C.– Norman, Marilyn N. (2006): Targeting Life Skills in 4H. In:<http://edis.ifas.ufl.edu/pdf/files/4H/4H24200.pdf>

Letöltve: 2013. március 7. 16:52

Juhász Erika – Márkus Edina (2010): Az öznevelés, önművelés megjelenése Durkó Mátyás munkáiban. In: Majdán János – Tóth Sándor Attila (szerk.): A kultúráért és a felnőttképzésért: Ünnepi kötet Sári Mihály 60. születésnapjára. Baja: Eötvös József Főiskolai Kiadó, 41-49. p.

Kiss István (2009): Életvezetési kompetencia. Észlelt életvezetési énhatékonyság mintázat elemzése tanácsadási szolgáltatásokat igénybe vevő felsőoktatási hallgatók mintáján. Doktori disszertáció. In:http://pszichologia.phd.elte.hu/vedesek/2009/KissIstvn_letvezetsi_kompetencia_PhD2009k.pdf Letöltve: 2013. március 16. 15:31

Koncz István (szerk.) (1996): Életvezetés. Budapest, Szókratész Learning a Living: First Results of the Adult Literacy and Life Skills Survey: OECD Publishing

Ludányi Ágnes – Juhász Erika (2008): Kompetenciák egy életen át. In: Pedagógusképzés, 3. szám, 93-105. p.

Málovics János – Málovics Éva (2008): Szervezeti kultúra és kompetenciák az egészségturizmusban: elméleti modellek és empirikus vizsgálati lehetőségek. In: Hetesi E. – Majó Z. – Lukovics M. (szerk.) (2009): A szolgáltatások világa. Szeged, JATEPress, 108-126. p.

Mihály Ildikó (2002): OECD- szakértők a kulcskompetenciákról. In: Új Pedagógiai Szemle, 6. szám, 90-99. p.

Mihály Ildikó (2003): Még egyszer a kulcskompetenciákról. In: Új Pedagógiai Szemle 6. szám, 103-112. p.

Nagy József (2003): Az eredményesebb képességfejlesztés feltételeiről és lehetőségeiről. In: Iskolakultúra, 8. szám, 40-52. p.

Novák Anikó (2007): A kompetencia fogalmának alakulása. In: Évkönyv 2007. Újvidéki Egyetem Magyar Tannyelvű Tanítóképző Kar, Szabadka

OECD, Statistics Canada (2011): Literacy for Life: Further Results from the Adult Literacy and Life Skills Survey, OECD Publishing.

Pfister Éva (2002): Jártasság szócikk. In: Benedek András – Csoma Gyula – Harangi László (szerk.): Felnőttoktatási és-képzési lexikon. Bp., Magyar Pedagógiai Társaság – OKI Kiadó – Szaktudás Kiadó Ház, 263.p.

Pro-Skills (2010): A Pro-Skills Filozófiája. In: http://www.proskills.eu/background/ProSkills_philosophy_Hungarian.pdf Letöltve: 2013. február 26. 18:43

Rakaczkíné Tóth Katalin (2008): A kompetencia kihívásai – Szemléletváltás az oktatásban és a tanári felkészítésben. Budapest, Szaktudás Kiadó Ház. 15-22. p.

Rychen, Dominique Simone – Salganik, Laura (2002): DeSeCo Symposium - Discussion Paper. In: <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/04.parsys.29226.downloadList.67777.DownloadFile.tmp/2002.desecodiscpaperjan15.pdf>
Letöltve: 2013. február 17. 17:09

Szilágyi Vilmos (1989): Hogyan éljek? Az életvezetés ABC-je. Budapest, Content

Szőke-Milinte Enikő (2007): A kommunikációs kompetencia fejlesztése. Piliscsaba, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsészettudományi Kar

Tempus Közalapítvány (2001): Az európai gyakorlathoz illeszkedő munkaerő-piaci készségigény felmérés a magyar oktatás-képzés fejlesztése szolgálatában. Gödöllő, Oktatási Minisztérium – Tempus Közalapítvány

Vajda Zsuzsanna (2002): Kompetencia szócikk. In: Benedek András – Csoma Gyula – Harangi László (szerk.): Felnőttoktatási és-képzési

lexikon. Bp., Magyar Pedagógiai Társaság – OKI Kiadó – Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 301. p.

Vári P. – Andor Cs. – Bánfi I. – Felvégi E. – Horváth Zs. – Krolopp J. – Rózsa Cs. – Szalay B. (2001): Felnőtt írásbeliség- vizsgálat. Egy nemzetközi felmérés tapasztalatai. In: Iskolakultúra 5. sz. 3-20. p.

Vass Vilmos (2006): A kompetencia fogalmának értelmezése. In. Demeter Kinga (szerk.): A kompetencia. Kihívások és értelmezések. Budapest, Országos Közoktatási Intézet. 139-161. p.

WHO (1997): Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools. Introduction and Guidelines to Facilitate the Development and Implementation of Life Skills Programmes. Genova

TANULÁSI STÍLUSOK ÉS MODELLEK

BEVEZETÉS

Tanulásmódszertani ismeretekre a felnőtt tanulóknak is szükségük van. Általában a felnőttek úgy tanulnak, ahogyan azt iskoláskorukban tették. Ez rendben is van, amennyiben jól kiforrott tanulási stratégiákkal, technikákkal, eszközökkel valósították ezt meg egykor, eredményes volt, és pozitív emlékképekkel maradtak. Gyakori azonban az, hogy iskolásként nincsenek a diáknak tanulásmódszertani, gyakorlatban kamatoztatható ismeretei, egysíkú, véletlenszerű a tanulási módszerek használata, az eredményességet inkább külső tényezők többé-kevésbé szerencsés összjátékának tekintik, tanulási szokásaik pedig, szintén nem kedveznek a hatékony tanulásnak. Éppen ezért a felnőttkori tanulás eredményességét növeli/ növelheti a saját tanulási tevékenység jellemzőinek tudatosítása. Olyan kérdéseket kell feltennie önmagának a felnőtt tanulónak, mint: Hogyan (milyen módszereket, technikákat használva) tanulok? Milyen tanulási szokásokkal rendelkezem? Ezek mennyire előnyösek egyrészt nekem, másrészt a tanulásom eredményessége szempontjából? Milyen tanulási igényeim vannak? Mennyire vagyok motivált? A felsorakoztatott tanulási jellemzőim, milyen tanulási hatásfokot biztosítanak?

Tudta-e, hogy a 25-64 éves magyar népesség több mint 27 százaléka vett részt valamilyen oktatásban, képzésben 2011-ben?

Forrás: <http://www.edupress.hu/hirek/index.php?pid=egycikk&HirID=28752...>

Téves lenne azt gondolni, hogy felnőttként már túl késő a tanulást optimalizálni. Azt tapasztaljuk, hogy a felnőtt tanulók nagyon különböző szándékkal és okokból kapcsolódnak be a tanulási tevékenységekbe, de erős motiváltsággal. Ez önmagában is katalizátora a tanulás hatékonnyá tétele iránti nyitottságuknak.

Mindezek tükrében, a tanulásmódszertan célja felnőttkorban (is) éppen az, hogy megfelelő viszonyulásmódot alakítson a tanulóban, elosztatva az ellenérzéseket e tevékenységgel szemben, képességeket fejlesszen, amelyek a tanulást megkönnyítik, előnyös tanulási szokásokat alakítson, és nem utolsó sorban tanulási stratégiákkal, módszerekkel, technikákkal gazdagítsa a tanuló egyént.

A FELNŐTTKORI TANULÁS EREDMÉNYESSÉGÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK

Definíciójából kiindulva, a tanulást akkor tekinthetjük eredményesnek, ha létrehozza azt az optimális aktivitást, amelynek eredményeképpen a pszichikumban tartós változás következik be. Az is tény, hogy - különböző feltételek között - a tanulási eredmény mennyiségi és minőségi sajátosságait tekintve igen nagy különbségek alakulhatnak ki gyermek és felnőttkorban egyaránt. Sok felnőtt igen nagy különbséget észlelhet iskoláskori tanulásához viszonyítva – pozitív és negatív irányúan egyaránt – éppen a tanulási eredményességet meghatározó feltételrendszer változásai miatt.

A továbbiakban azokat a tényezőket mutatjuk be kissé részletesebben, amelyek döntő szerepet töltenek be a felnőttkori tanulás ideje alatt.

A kognitív (megismeréssel összefüggésben levő) feltételek minősége azt befolyásolja, hogy a felnőtt tanuló milyen módon, mennyi idő alatt, mit képes elsajátítani. Ezekben belül meg kell említeni (Lappints, 2002):

a) *Előfeltétel-tudás*: azok a fogalmak, képességek, amelyek a tanulás kapcsolódási pontjaiul szolgálnak. A tanulás irányításában: addig nem szabadna az új tananyag feldolgozásához fogni, míg a tanuló nem rendelkezik a szükséges előfeltétel tudással. A felnőttek előfeltétel tudástára - tapasztalati és gyakorlati tudásukat is – jóval gazdagabb, mint a gyerekéké. Ez a tanulás szempontjából nyilván

előnyt jelent(het), de csak akkor, ha ezeket beépíti a tanulás folyamatába.

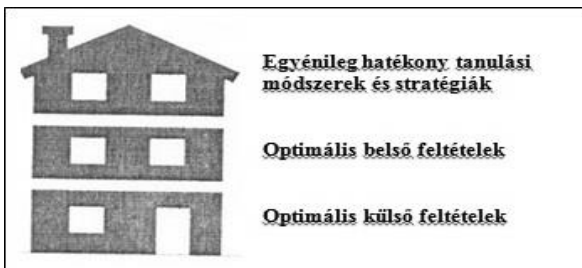
- b) *Tanulási képességek* rendszerének fontos tényezői a tanulási technikák, módszerek ismerete és alkalmazása, a tanulási stratégiák megkomponálása és használata. Szintén egy olyan tényezőről van szó, amely felnőttkorban tudatosan gazdagítható, illetve – a metakognitív folyamatok fejlettségét is szem előtt tartva – könnyebben választhatók ki és illeszthetők a felnőtt tanuló tevékenységéhez azok a módszerek, stratégiák, amelyek leghatékonyabbnak bizonyultak.
- c) *Általános (intellektuális) képességek* a tanulást hosszútávon meghatározó kategóriák: észlelés, emlékezet, képzelet, gondolkodás. Minél fejlettebbek az általános képességek, annál gyorsabb és nagyobb mértékű teljesítményre képes a tanuló. Bár ezen a téren nem feltétlenül változik az egyén, a megjelölt kognitív folyamatok mégiscsak kiteljesednek, és – elvileg - magasabb határfokkal működhetnek. Az elvileg módhatározó beszúrását szükségessé teszi olyan más, külső tényező megjelenése, amely csökkentheti mégis az általános kognitív képességek teljes értékű tanulásszolgáltatásba állításának lehetőségét (például szerepek halmozódása, krónikus fáradtság és időhiány).

Az *affektív (érzelmi) feltételek* meghatározzák a tanuláshoz való viszonyulást: indíttatást érez-e az egyén valaminek az elsajátítására, szükségét érzi-e a tanulásnak, rendelkezik-e megfelelő tulajdonságokkal. Az affektív feltételek szerepe, illetve következménye: az egyén eljut-e a kognitív feltételei által szabott felső határig, vagy az alatt marad. Sokféle affektív változót jelölhetünk: az egyén motívumrendszere, az attitűdök, a kötődés, a stressz, a frusztrációtűrés, a szorongásszint, az önbizalom – önkontroll, sikerorientáció, az attribúció (azaz, az egyén minek/ kinek tulajdonítja a tanulási sikerességet vagy esetleges kudarcot). Az egyes affektív változók hatásmechanizmusának részletes elemzésigénye nélkül, ki kell emelnünk két tényezőt. Egyrészt a motívumrendszerrel szövege megállapíthatjuk, hogy a felnőtt tanulók legnagyobb hányada erőteljes belső motívumrendszerrel lép be a képzési folyamatba, ami elkötelezettséget, kellő energiamozgósítást, amolyan fél sikert vetít elő. A pozitív tanulási attitűdök és a motiváció, a tanulási tevékenység

szükségességének elfogadása, a rövid távú erőforrás-befektetés valósága olyan elemek, amelyek szintén előnyösebb tanulási starthelyzet elé állíthatják a felnőttet.

A tanulást azonban *külső tényezők* is befolyásolják. Ezek sok esetben nemhogy nem facilitáló jellegűek, hanem kifejezetten akadályai lehetnek a hatékony tanulásnak. Mindjárt az első kérdés, hogy az oktatás milyen minőségű, figyelembe veszi-e a felnőtt tanuló igényeit és sajátosságait; világosan láttatja-e és elérhetővé teszi-e a célt, biztosítja-e a szükséges visszacsatolást, felnőtt-specifikusan kezeli-e a tanulót és felmerülő problémáit, az előírt tanulmányi rend figyelembe veszi-e életkörülményeit (családi és munkahelyi jellegzetességeit, a tanulásra fordítható időt). Ezeknek a külső feltételeknek a biztosítása visszahat a belső tényezők rendszerére, különösen az affektív-motivációs dimenzióra. A külső tényezők sorában a családi háttérrel összefüggő változók elemzése kitüntetett fontosságú, természetesen hangsúlyáttevédekkel az iskolarendszerű képzéshez viszonyítva. A családi légkör, a családtagok érzelmi támogatása, a – elsősorban más szerepekből adódó feladatok elvégzésben – családtagok által nyújtott segítség; az érdeklődés és a közös felelősségvállalás; a család szerkezete és társadalmi helyzete, a megfelelő tárgyi környezet mind olyan külső tényezők, amelyek a tanulás eredményességében döntő szerepet töltenek be. Mindebből kitetszik, hogy az eredményes és hatékony tanulási folyamatban alapvető fontossággal bír az ideális környezeti körülmények, valamint a belső optimális feltételek megteremtése.

2. ábra: A hatékony tanuláshoz szükséges optimális külső és belső feltételek, valamint a tanulási módszerek és stratégiák rendszere



(forrás: Gaskó, 2011, 37)

Gaskó Krisztina (2011) szerint ezt úgy érdemes elképzelnünk, mint egy ház alapjait: az alsó szintet az optimális külső feltételek képezik, erre épülnek az optimális belső feltételek, és csak mindezek megléte, illetve a tanulás hatékonysága szempontjából ideális szintje teszi lehetővé az egyéni tanulási tevékenységet érdemben szolgáló tanulási stratégiák és technikák sikeres alkalmazását. Ez nem jelent hierarchiát, hiszen minden komponens egyéntől és helyzettől meghatározottan jelentőséggel bír a tanulási tevékenységben.

A tanulást meghatározó tényezők számbavétele, ezeknek tudatosítása saját tanulási tevékenységünk szempontjából kijelölheti az optimalizáláshoz szükséges beavatkozási felületeket.

TANULÁSI TEVÉKENYSÉGEK FEJLESZTÉSE

A tanulás hatékonyságát befolyásoló tényezők mellett a tanulási eredményességre törekvés és ennek segítése szükségessé teszi azoknak a lehetőségeknek az elemzését is, amelyek által érdemben hozzájárulhatunk a tevékenység fejlesztéséhez. A felnőttek tanulásának tekintetében a tanulásfejlesztés célja az önszabályozó tanulásra való alkalmassá tétel, amely a hatékony tanulás egyik formája. Ez nem jelent mást, mint a személyes célok megfogalmazásának a képességét, összhangban az egyén szükségleteivel, valamint megfelelő tanulási

stratégiák kiválasztásának és adaptációjának a képességét. Az önszabályozó tanulás a megismerés és a viselkedés szabályozására irányul, és a kitűzött céllal kapcsolatosan állandóan figyeli, monitorizálja a külső és belső körülmények változását, miközben ezek függvényében a tevékenységeit is módosíthatja (Molnár, idézi Rozgonyiné, 2010). Mint láthatjuk, a felnőttek önszabályozó tanulása akkor valósul meg, amennyiben nem egyszerűen ismer megfelelő tanulási stratégiákat, hanem ezeket képes a tanulási tevékenységének megfelelően, ennek paramétereire igazodva adaptálni.

Ebben a vonatkozásban elemeznünk kell, hogyan értelmezendő a tanulás fejlesztése. A diákok gyakran észre sem veszik, hogy nem tanulnak hatékonyan, az az érzésük, hogy értik a tananyagot és ezért nem is keresik a jobb megértés módszereit, a tananyag átgondolását és elemzését (Glenberg, Wilkinson, Epstein, idézi Rozgonyiné, 2010). Ezzel szemben a felnőttek már - éppen tanulási tevékenységük pragmatikussága miatt - igen korán tudatosítják a tanulás hatékonyságát vagy éppen ennek hiányát, ezzel együtt pedig, a fejlesztő tevékenység szükségességét.

A felnőtt tanuló abban érdekelt, hogy tanulási tevékenységét rövid idő alatt eredményesen valósítsa meg. Sokan érzik azonban, hogy ennek elérésére alakítaniuk, fejleszteniük kell saját tanulásukat.

A szakirodalomban a tanulás fejlesztésének több módozatával is találkozunk. Balogh László (1998) szerint a fejlesztésnek két útja van:

- I. **KÖZVETLEN FEJLESZTÉS** – amely során megismerjük/megismertetjük azokat a tanulási módszereket, technikákat, amelyeket a tanuló még nem ismer. Ezek beépülnek a tanulási tevékenységbe. Mindezek alapján kialakíthatók olyan stratégiák, amelyek hatékonyabbak a korábbiaknál, illetve jobban megfelelnek az egyénnek és az adott tananyagtípus elsajátításának.
- II. **KÖZVETETT FEJLESZTÉS** – amelynek lényege, hogy nem a stratégiát próbáljuk meg fejleszteni, hanem a tanuló személyiségében azokat a hiányzó feltételeket pótoljuk, amelyek a stratégiák alkalmazásához szükségesek (emlékezet, figyelem, gondolkodás, motiváció). Vagyis, azokat az értelmi képességeket (pszichikus rendszereket) fejlesztjük, amelyek alapvetően befolyásolják, mintegy megalapozzák a

tanulás egész folyamatát, így a tanulási stratégiák alkalmazását is.

A két fejlesztési forma egyidejű megjelenése lehetséges és kívánatos, mivel a két tényező szoros összefüggésben határozza meg a tanulás hatékonyságát. A közvetett fejlesztés elemei, a személyiség szintjén megjelenő esetleges hiányosságok pótlása, az adottságok és hajlamok, készségek és képességek feltérképezése a tanulási önismeret részeként jelennek meg. A közvetett fejlesztés szerepének minimalizálási szándéka nélkül, jelen tanulástechnikai ismertetőben inkább a tanulás módszertani vetületére fókuszálva a közvetlen fejlesztés lehetőségeinek, alternatíváinak a bemutatására kerül sor. Ezek megértése, helyük, szerepük és hatásmechanizmusuk értelmezése szükségessé teszi a tanulási modellek kérdéskörének szintetikus bemutatását, amely a tanulási módszerek és technikák jelentőségének a felismeréséhez vezeti a tanuló felnőttet.

A TANULÁS IPOO MODELLE

Mező Ferenc és Mező Katalin (2007) teszi közzé a tanulásfejlesztés gyakorlati tapasztalatai, empirikus kutatása alapján kidolgozott IPOO (input – process - output – organizáció) tanulási modellt. A modell kidolgozói a tanulást egyértelműen információfeldolgozásként értelmezik, ezért szakaszait is az információkezelésben előtérbe kerülő mozzanatokhoz illesztik. A IPOO-modell lényege tehát a következő: ha a tanulást információkkal való műveletek folyamatának tekintjük, akkor ez azt is jelenti, hogy az információkezelés következő fázisait kell végigjárnunk (alkalmanként vissza-visszatérve egy korábbi fázishoz):

- 1) információgyűjtés (input);
- 2) információfeldolgozás (process);
- 3) információ alkalmazás, felhasználás (output) és
- 4) az előzőek hatásfokát meghatározó tanulásszervezés (organizáció). (Mező - Mező, 2007, 21)

Ebben a felfogásban a tanulás definiálható az információkezelés fázisainak eredményeként. A tanulásszervezés szorzi viszonyban áll

a másik három elem (input, process, output) összegével. Ez azt is jelenti, hogy a legkiválóbb tanulásszervezés sem tudja helyettesíteni az információkkal való megfelelő műveleteket, ugyanakkor a tanulásszervezés mellőzése a többi tényező magas szintű jelenléte mellett sem vezethet eredményes tanuláshoz. A különböző fázisokban nyújtott teljesítmény erősítheti, vagy gyengítheti egymás hatását. Olykor például elképzelhető feldolgozás nélküli tanulás (felszínes tanulás), vagy olyan tanulás, amely során olyan ismereteket szerzünk, melyeket sohasem alkalmazunk (uo).

Mindegyik fázis sajátos ismeretek, képességek és módszerek érvényesítését igényli, mint tanulási alapot. Ezeknek az alapoknak az aktuális tanulási helyzettel való kölcsönhatása alapvetően befolyásolhatja a tanulás sikeres vagy sikertelen voltát. Például szervezett tanítási körülmények között (pl. iskolai, tanfolyami képzés, stb. keretében – mondhatnánk formális és nonformális közegben egyaránt) mások (külső tekintély) szervezik meg a tanulás folyamatát, mások határozzák meg a témát, a forrásokat jóformán kézbe adják. Ilyen körülmények között az az egyén is jól teljesíthet, aki a tanulás folyamatának szervezésében, a témaválasztásban, forráskutatásban nem járatos. De ugyanez a tanuló talán csődöt mond, ha mindezt önállóan kell meghatározni, megszervezni, s akár a teljes dezorganizáció és tehetetlenség állapotába süllyedhet. Jól példázza ezt a tényt az a tanuló, aki az iskolában viszonylag jól teljesít állandó, közvetlen irányítás mellett, de az otthoni önálló tanulása eredménytelen, sorozatos kudarcokat kell átélnie ebben a tanulási helyzetben. Másképpen: a különböző tanulási helyzetek (pl. iskolai vagy önálló tanulás) az információkezelésben való jártasság különböző szintjét követelik meg. Van, ahol "szájbarágós" módon történik az oktatás; van, ahol a témát, a tanulmányozásra méltó problémát is saját magunknak kell megtalálni. A két tanulási helyzet között számos hasonlóság lehet ugyan, de számos és lényeges különbség is van. Az információkezelés oldaláról közelítve a tanuláshoz, számos tanulásmódszertani nehézség, probléma megmagyarázható. A tanulási gondokkal küzdő, legalább átlagos képességű személyek esetében ezen fázisok egyikében vagy némelyikében, legrosszabb esetben pedig mindegyikében a hatékonyságot lehetetlenné tevő módszertani hiányosságokat fedezhetünk fel.

Milyen tanulási problémák jelentkezhetnek az egyes szakaszokban? Vegyük számba ezeket a koncepció kidolgozóinak munkája alapján (Mező – Mező, 2007, 22):

1. Tanulási problémák az input-fázisban:
 - a) témaválasztás: nincs tanulási témája a diáknak;
 - b) forráskutatás: van téma, de nincs információforrás;
 - c) információforrások használata: van információforrás, de annak használata nem hatékony.
2. Tanulási problémák a process-fázisban:
 - a) információfeldolgozás: van információ, de érthetetlen és/vagy sok és/vagy kiegészítendő, átszerkesztendő;
 - b) memorizálás: érti a tanuló az információt, de nem tudja megjegyezni.
3. Tanulási problémák az output-fázisban: ezek az információprezentációval, a tudásról való bizonyágtétellel (például: felelés, dolgozatírás, vizsgázás) vannak kapcsolatban.
4. A tanulás szervezés (organizáció) problémái: mit, hol, mikor, kivel, mennyit, milyen körülmények között stb. tanuljon az egyén?

Tudta-e, hogy önreflexió során tudatosíthatja, melyik szakaszban vannak problémái, és ez az első lépés a hiányosságok kiküszöbölésében, az eredményes tanulás megvalósításában?

Az IPOO-modell fázisait szem előtt tartva nemcsak az lényeges, hogy a tanuló annyi információt adjon is vissza mint amennyit elsajátított, hanem lehetőleg végbemenjen ezek feldolgozása következtében, a tudáselemek szerveződése révén, a meglévő és az új információk kombinációja mentén ezek megsokszorozódása, alkalmazási lehetőségeinek bővülése.

Az információk ilyenszerű kamatozódását az említett szerzők (2007, 23) a tanulás input és output fázisának három alapvető relációja alapján könnyedén bizonyítják:

1. Input > Output Ezt a relációt alacsony hatásfokú, információ-veszteséggel járó tanulásnak tekinthetjük. Ez történik, ha “megtanulunk” például egy 5 lényeges információt (fogalmat, tényt, adatot stb.) tartalmazó szöveget, s a számonkéréskor 0-4 körüli információt tudunk visszaadni.

2. Input = Output Ez a magolás vagy reprodukív tanulás relációja. Jóformán feldolgozás nélküli tanulásnak tekinthetjük ezt az esetet. Az előbbi példánál maradva, ilyen relációról van szó, ha a tananyagban lévő öt információ közül ötöt tudunk felidézni – bármennyire is tökéletesnek (100%-osnak) tűnik a tanulmányi teljesítmény, valójában sok esetben mindössze csak csalóka “látszat tudással” van dolgunk.

3. Input < Output Ebben az esetben beszélhetünk produktív vagy alkotó tanulásról, melynek eredménye az, hogy az információk kreatív gyűjtése, feldolgozása és alkalmazása révén felborul a tanulás bemeneti (input) és kimeneti (output) fázisának egyensúlya, és sokkal többet fog tudni a tanuló a tanulást követően, mint amennyi információt felvett. Az előző példánál maradva: nemcsak a szövegben lévő 5 információt sajátítjuk el, hanem a köztük lehetséges kölcsönös összefüggéseket is, valamint mindezek kapcsolatát korábbi ismereteinkkel, a tanulás során támadt gondolatainkkal.

A TANULÁS KÖZVETLEN SEGÍTÉSÉNEK GYAKORLATI KÉRDÉSEI

A felnőttek tanulási tevékenységgel szembeni tartózkodásának, gyakran félelmének hátterében a tanulási feladatokkal való megbirkózás eredményességének kételye húzódik meg. Ennek mozgatórugói azok a sikertelen tanulási próbálkozások, amelyeket az iskolai évek alatt megélték, és amelyek negatív emlékképekként akadályai lehetnek a felnőttkori próbálkozásoknak. Az alábbiakban azokat a tanulási stratégiákat, módszereket, technikákat, szokás és stíluselemeket vesszük sorra, elemezzük és megvizsgáljuk a konkrét használati/ hasznosítási lehetőségeiket, amelyekről a félelmek, kételyek csökkentését, kiküszöbölését, a sikeres tanulás élményét remélhetjük.

4.1. A tanulási stratégiák

A tanulás általánosan megítélhető rossz helyzetének, az egyének gyenge tanulási teljesítményének egyik oka, hogy a tanulók túlnyomó többsége nem rendelkezik a tanulási stratégiák kialakításának képességével, nem ismerik ennek jelentőségét, nincsenek birtokában a kialakítás lépéseinek, a kivitelezés módjának.

A tanulási stratégia a tanulásra vonatkozó tervek, elhatározások rendszere, amelyek meghatározott célokra irányulnak, és amelyekre bizonyos elrendezés és tartósság jellemző. Magukban foglalják az információgyűjtést, az információk tárolását és szükség szerinti előhívását. Alapvető jellemzőjük a variabilitás és adaptibilitás (Lappints, 2002), azaz a változtathatóság és illeszthetőség. Ez azt jelenti, hogy változatos a felhasználásuk lehetősége az egyéni igények, megtanulandó tartalom jellegzetességei, a tanulási idő stb. szerint.

Eredetüket tekintve a stratégiák kialakulhatnak a tanuló belátása (kedvező tanulási tapasztalatok) alapján, de erőteljes hatást gyakorol az alakulásukra az oktatási gyakorlat is. Sok tanuló úgy tanul, hogy nem alkalmaz semmilyen stratégiát. Ez esetben a tanulás szándékos, de nem tudatos (Ezekben az esetekben meg kell tanítani a tanulókat a hatékony stratégia alkalmazására).

A stratégiák nem azonosak a tanulási módszerekkel! A módszerek részelemei a stratégiáknak.

A szakirodalomban a *stratégiák* többféle *csoportosítási változattal* találkozunk. Az alábbiakban vizsgáljunk meg ezek közül néhányat.

1. Szitó Imre (2005) szerint elkülönítjük az elemi és komplex tanulási stratégiákat. A szerző az alábbi elemi stratégiákat jelöli: néma olvasás, hangos olvasás, olvasott szöveg elmondás, stb.). Áttekintésükből kitűnik, hogy ezek inkább a tanulási tevékenység technikai elemeit jelölik. Ezek összekapcsolásából jönnek létre a komplex tanulási stratégiák. Az elemi stratégiák mozaikszerű elemeiből a komplex stratégiák funkcionális egységet hoznak létre; így a komplex stratégiák az egyéni tapasztalatok és a vonatkozó elméletek integrációjaként funkcionálnak. Algoritmus jellegűknél fogva

viszonylag állandóak, de módosulásuk a fejlődés eredményeként természetesnek tekinthető.

2. Lappints Árpád (2002) primér és szekundér stratégiákat különít el. A primér (elsődleges) stratégia, az információk felvételére, feldolgozására, tárolására, asszociációs kapcsolatok kiépítésére vonatkozik, vagyis az elsajátítandó tartalom teljes tanulási folyamatára. A primer, *tanulást fejlesztő* stratégia lényege, hogy segíti a tanulót a megértésben, az emlékezetbe vésést biztosító módszerek kiválasztásában, a tanultak felidézésében és alkalmazásában. A szekundér (*tanulást támogató*)stratégia nem magára a tanulásra irányul, hanem a tanulás kedvező feltételeinek megteremtésére vonatkozó terv. Például kedvező pszichés állapot megteremtésére, a tanulás optimális feltételeinek biztosítására, figyelemkoncentráció kialakítására. Szerepük az elsődleges stratégia eredményes és hatékony lefolyásának biztosítása, a tanuláshoz szükséges megfelelő attitűdök kialakításának, a fáradtság, figyelem elkalandozásának leküzdésében nyújtott segítség. A támogató stratégiák szerepéhez tartozik, a primer stratégiák ellenőrzése és szükség szerinti korrekciója is.

3. Kozéki – Entwistle(idézi Balogh, 2006) csoportosítása jól használható a gyakorlat vizsgálatára. Szerintük a tanulási stratégiáknak három alaptípusa különíthető el:

- Mélyreható tanulási stratégia: a tanuló a tartalom megértésére törekszik; az új anyagot kapcsolja a régihez, keresi az összefüggéseket, önálló kritikai véleményt alkot, racionalitás jellemzi.
- Szervezett tanulási stratégiában: a jó munkaszervezés, rendszeresség, önértékelés igénye, kitartó erőfeszítés dominál, és jellemzi a tanulót.
- Reprodukáló tanulási stratégiára jellemző a mechanikus tanulás, a kudarc elkerülésére való törekvés, önállótlanúság; az így tanuló egyén nagymértékben igényli a külső (oktatók vagy a társak) segítségét.

- Amint a tanulási stílusok alfejezettel való megismerkedés után egyértelművé válik, e stratégiák alkalmazásának tanulói igényét nagymértékben meghatározza, az is, hogy milyen domináns tanulási stílussal rendelkezik az egyén. Ugyanakkor az egyéni tanulás szintjén is tapasztalhatjuk, hogy különböző tanulási helyzetekben a tanulás célja, az elsajátítandó tartalom jellege és mennyisége befolyásolja, hogy éppen melyik stratégia kerül előtérbe.

4. Pask (idézi Lappints, 2002) szerint a tanulás alábbi stratégiai útjai járhatóak:

- Holisztikus stratégia – ebben az esetben a tanuló átfogó kép kialakítására törekszik a részekre való áttérés előtt, majd ezt követi a tananyag részletező feldolgozása (de a részletekre nem fordít túl nagy figyelmet)
- Szerialista stratégia – alkalmazása esetében a tanuló egyén a részleteket előnyben részesíti, ezek megértésére és rögzítésére törekszik, ezt követi a szintetizáló tevékenység, amire azonban már nem fordít akkora energiát az egyén, mint a részletekre
- Rugalmas - mindkét stratégiát alkalmazni tudó tanuló sajátossága, aki a tanulási helyzet jellemzőinek értékelését követően dönt, hogy mivel kezd illetve mire fekteti a nagyobb hangsúlyt, a részletekre vagy az egészre.

5. A nemzetközi szakirodalomban egyik leggyakrabban hivatkozott stratégia -SQ4R (Szitó, 2005). Ennek a stratégiának az értelmében az eredményes tanulás érdekében az alábbi lépésekben kell haladni a tananyag feldolgozásában:

- scan – előzetes áttekintés
- query – kérdezés
- read – elolvasás
- reflect – átgondolás
- recite – felidézés
- review – ismétlő áttekintés

- *Előzetes áttekintés:* a szöveg bevezetőjének, kiemelt részeinek, összefoglalásának rövid áttekintése, melynek során a tanuló orientációs támpontokat keres, melyekhez kapcsolódni tud a feldolgozás során.
- *Kérdés, kérdések alkotása:* a leíró jellegű tananyag kérdésekké történő átfogalmazása elősegíti az aktív olvasóvá válást, illetve segít a számonkérés körülményeinek elővezetésében.
- *Elolvasás:* olyan aktív olvasás, melynek célja, hogy a megfogalmazott kérdésekre választ tudjunk adni.
- *Olvasott információk átgondolása:* az olvasott információk összekapcsolása korábbi ismeretekkel, fogalmakkal, összefüggések feltárása. -- *Felidézés:* emlékezetből történő válaszadás a korábban megfogalmazott kérdésekre.
- *Ismétlő áttekintés:* célja a hatékony rögzítés, illetve a lényeges elemek újbóli áttekintése.

E stratégiai lépéssorozatnak az alkalmazása a mélyreható tanulási stratégiát segíti elő. Példaként, nem feltétlenül mintaként mutattuk be! Annál is inkább, minthogy a tanulás egyénre jellemző, individuális, a személyiség pszichés struktúrájához kötött, annak megfelelő tevékenység. Ezért *nincsenek általános, mindenkire érvényes, tanulási eredményességet szavatoló stratégiák!* Minél több stratégiának az ismerete azért előnyös, hogy az egyén a számára legmegfelelőbbet kiválaszthassa, alkalmazhassa.

4.2. Tanulási szokások

Az ember mindennapi életében, tevékenységeiben jelentős szerepet játszanak a sztereotip, azonos módon ismétlődő cselekvések, megnyilvánulások, szokások. Ezek a tanulás esetében is kialakulnak. *A tanulási szokások feltételes reflexek kiépülésén alapuló, az egyénre viszonylagos állandósággal jellemző tanulási stratégiák összessége* (Lappints, 2002). Ez azt jelenti tehát, hogy tartós törekvésekről van szó, amelyek a tanulási tevékenységben rendszeresen megjelennek. Kezdetben erős elhatározásból megvalósított cselekvéssort jelöl, rögzülését követően azonban szinte reflexszerűen valósul meg. Van, akinek a tanulási szokásrendszerébe épült elem az íróasztalon gőzölgő kávé, vagy csokoládékokcak

felsorakozása, míg mások csak akkor tudnak elkezdni tanulni, ha a megfelelő zenei háttér biztosított, szemben azokkal, akik a teljes csend létrejöttéért küzdenek a tanulást megelőzően. Míg ezek a tanulási szokásokkal kapcsolatos jelenségek személyiségtípustól, tanulási stílustól függnék jórészt, addig a szokásnak vannak olyan elemei is, amelyek tudatosan alakíthatók: például a napszak kiválasztása, a tanulandók helyes sorrendjének rögzítése és követése, a rendszerességre és folytonosságra törekvés, stb.

A tanulási szokások leginkább azokban a tanulási szakaszokban mutatkoznak meg, amelyekre az önállóság jellemző. Kialakulásukban meghatározó szerepük van az észlelt mintáknak, a korábbi tapasztalatoknak, a személyiség pszichés struktúrájának (motiváltság, akarat, szorgalom).

A szokások komponensei sokrétűek, több oldalról megközelíthetőek. A szokások elemeiként említjük (Lappints, 2002):

- a napirendet (a tanulás idejét);
- a tanulás megtervezését (tanulandók sorrendjét);
- a tanulás szervezését (feltételek, körülmények biztosítása);
- kontroll vagy önkontroll megvalósítása, gyakorisága;
- bizonyos módszerek/technikák alkalmazása, szünetek/pihenők beiktatása, ezek időtartama.

Mint ahogy általában a nevelésben a szokás etikai megítélés tárgya lehet, így beszélhetünk *jó és rossz tanulási szokásokról*, amelyek elősegítik a teljesítmény kialakulását (rendszeresség, a tanulás tervezett jellege, megértésre törekvés, önkontroll beépítése, pihenők beiktatása megfelelő gyakorisággal és időtartammal, stb.), vagy ellenkezőleg hátrányosak (mechanikus tanulás rögzülése, rendszertelenség, időspórlás miatt a kontroll beépítésének hiánya, megtanulandó tartalomtól függetlenül ugyanazon módszer alkalmazása, stb.) ebből a szempontból. Ugyanakkor az általánosan megíthető szokáselemek - amelyeket fentebb említettünk – mellett, számos olyan is van, amelyről egyértelműen nem tudjuk kijelenteni, hogy jó vagy rossz, előnyös vagy hátrányos. Van ugyanis, aki zenét hallgatva szokott tanulni, van, akit ez zavar; van, aki a hajnali tanulás hatékonyságában

hisz, van, aki este, éjszaka szeret inkább elmélyülni a tanulási tevékenységben; van, aki jegyzetet készít, csak „papírral és ceruzával a kezében” érzi, hogy valódi tanulást valósít meg, van, akinek erre semmi szüksége. Ez azt jelenti tehát, hogy a felnőttkori tanulás során a tanuló egyénnek kell átgondolnia, kitapasztalnia, hogy mi a célravezetőbb. A lényeg, hogy az általában vagy egyénileg rossznak bizonyuló szokásokat legyen ereje átalakítani, és felvegye az általánosan jó tanulási szokásokat, illetve kitapasztalja a személyisége, tanulási szituációja szempontjából legelőnyösebbeket, és azok rendszeresítésére törekedjen.

A szokások alakításában kitüntetett helyet foglal el a hatékony tanulási módszerekkel és technikákkal való megismertetés. Ezt követően adekvát tevékenységszervezéssel segítséget kell adni, hogy az egyéni tanulásukat segítő pozitív elemeket beépíthessék szokásrendszerükbe.

A TANULÁSI STÍLUS

Jelenleg több különböző módszer létezik a tanulási stílusok meghatározására. Kenneth és Rita Dunn a new york-i St. Johns Egyetem professzorai nyújtják az egyik legátfogóbb modellt. Szerintük tanulási stílusunk általában négy tényező kombinációjából tevődik össze (idézi Cserné Adermann 2013):

1. Hogyan fogadjuk be legkönnyebben az információt? – főleg vizuális, auditív, kinezetikus vagy taktilis tanulók vagyunk? Vajon legjobban a látás, hallás, mozgás vagy érintés útján tanulunk? (Az ízlelés és a szaglás fontos lehet néhány munkastílusban, mint például a borkóstolás, vagy a parfümkeverés, azonban e kettő nem tartozik a lényegesekek közé a legtöbb tanulási stílusban.)

2. Hogyan rendszerezzük és dolgozzuk fel az információt? – vajon túlnyomórészt jobb féltekés vagy bal féltekés, analitikus vagy „globális” módon (a „globális” szót úgy értve, hogy vajon inkább „szélesen seprő” személyek vagyunk, mint szisztematikusan gondolkozók)?

3. **Milyen feltételekre van szükségünk, amelyek segítenek az információ felvételében és elraktározásában?**– érzelmi, társas, fizikai és környezeti.

4. **Hogyan hívjuk elő az információt?** – ami teljesen különbözhet attól, ahogyan felvettük vagy elraktároztuk.

Tudta-e?

Kutatások azt bizonyítják, hogy a tanulóknak csupán 30 százaléka emlékszik egy normál tanítási órán *hallottak* 75 százalékára. Negyven százalékuk háromnegyed részét megőrzi annak, amit *olvas* és *lát*.

Ezek a *vizuális* tanulók kétféle típust alkotnak: néhányuk szavak formájában dolgozza fel az információt, míg a többiek azt őrzik meg, amit diagramok vagy képek formájában látnak. Tizenöt százalék *taktilisan* tanul a legjobban. Hozzá kell *nyúl*niuk az anyaghoz, le kell írniuk, rajzolniuk és be kell vonódniuk az adott élményekbe. Egy másik 15 százalék *kinesztetikus*. Legjobban *a testileg „csinálással”, a tevékenykedés folyamatában és által* tanulnak – amint olyan valódi élményekben vesznek részt, amelyeknek általában közvetlen alkalmazhatósága van életükben.

Mindannyian egy domináns és egy másodlagos erősséggel rendelkezünk. Ha az egyén fő perceptuális erőssége nem illik össze az oktatási módszerrel, nehézségei támadhatnak a tanulással, ha csak kompenzálni nem tudja ezt másodlagos perceptuális erősségével (Bánhidyné, idézi Rétallérné, 2009). Ennek jelentősége van a tanulás eredményessége szempontjából. Általában a kinesztetikus és a taktilis tanulók a sikertelenség legesélyesebb jelöltjei a hagyományos körülmények között megvalósuló oktatásban. Nekik szükségük van arra, hogy mozoghassanak, érezhessenek, érinthessenek, csinálhassanak – és ha a tanítási módszer nem engedi meg számukra, hogy így tegyenek, úgy érzik, ki vannak hagyva, hogy nem vesznek részt a dolgokban és unatkoznak. Sok felnőtt férfi csak kinesztetikus vagy taktilis tanuló, sokan vizuálisak is (a lányok között több auditív tanuló van). Ez azt jelenti, hogy a felnőtt tanuló amennyiben tudatosítja,

hogy milyen tanulási stílussal rendelkezik, úgy az önálló tanulása során is lehetővé a számára előnyös perceptuális erősséget érvényesíteni.

A tanulási stílust meghatározó tényezők

Az említett szerzők a tanulási stílust meghatározó 21 elemet 5 nagy csoport szerint vizsgálják és írják le (Cserné Adermann, 2013):

1) Környezeti ingerek

Hangok: Arra utal, hogy a tanuló milyen hangokat preferál a tanulási környezetben.

Megvilágítás: A tanulás közbeni megvilágításra és a preferált fény erősségére utal.

Hőmérséklet: A tanulás során kedvelt hőmérsékletet jelenti.

Design: A szoba és a bútorok olyan módon történő elrendezését jelenti, ahogyan azt a tanuló szereti.

2) Érzelmi ingerek

Motiváció: A tananyag megtanulása irányában megmutakozó motiváció mértékére és jellegére utal.

Kitartás: Egy dolog megtanulása vagy egy feladat végzése terén megmutakozó kitartás jellegzetessége.

Felelősség: Azt jelenti, hogy milyen mértékben vállalja az egyén a felelősséget saját tanulásáért.

Strukturáltság: Azt mutatja meg, hogy a tanuló milyen mértékben szereti azt, ha minden utasítást egymás után megkap az adott feladattal kapcsolatban.

3) Társas ingerek

Egyedül: Arra utal, hogy a tanuló milyen mértékben preferálja az egyéni tanulást.

Páros: Egy tanuló társal való tanulás kedvelésének mértékét mutatja.

Csoportos: Egy tanuló csoportban való tanulás preferálására vonatkozik.

Tekintély: Egy felnőtt ellenőrzésének és támogatásának igényére vonatkozik.

Változatosság vagy rutin: A tanulás közbeni, egyszerre több feladatban való részvétel előnyben részesítésének mértékére vonatkozik.

4) Fiziológiai ingerek

Érzékszervi: A hallgatással, nézéssel, tapintással és tapasztalással való tanulás preferenciáját írja le.

Táplálék: A tanulás közbeni ivás, evés és rágcslás igényének mértékét mutatja.

Napszak: A tanuláshoz megválasztott napszak preferenciáját jelenti.

Mozgékonyosság: Annak mértékére utal, hogy koncentráció, tanulás közben mekkora igényünk van a mozgásra, a testhelyzet megváltoztatására.

5) Pszichológiai ingerek

Mindezekből következik, hogy:

Globális - analitikus: Arra utal, hogy a tanuló akkor tanul könnyebben, amikor a részletek előtt láthatja annak átfogó képét, vagy pedig akkor, ha először a részleteket dolgozza fel és ezután áll össze számára a teljes kép.

Féltékenység: Ez átfedésben áll az előzővel. A bal agyféltekei preferenciával rendelkezők elemzőbbek, az információt sorba, egymás után szeretik feldolgozni. A jobb agyféltekei preferenciával rendelkezők szeretnek egyszerre több dologgal foglalkozni, globális tanulók.

Impulzív - reflektív: A gondolkodás tempójára utal. A döntések előtti alternatívák megfontolásának mértékét jelenti.

- A tanulási stílus környezeti, érzelmi, társas, fiziológiai és pszichológiai jellemzők kombinációjából alakul ki, amely meghatározza azt, hogy egy személy miképpen tud legjobban tanulni.
- Minden személy egyedi, tud tanulni és sajátos tanulási stílussal rendelkezik.
- Az egyéni tanulási stílusokat figyelembe kellene venni az oktatás minden szintjén és az önálló tanulásban is.

- Egyik tanulási stílus sem jobb – vagy rosszabb –, mint bármely másik.
- Minden – kulturális, tanulmányi, férfi, női – csoportban megtalálható mindegyik tanulási stílus.
- Ha az egyének úgy tanulnak, hogy érvényesítik tanulási stílusukat, akkor növekedik tanulási teljesítményük.

A tanulási stílus nehezen határolható el a tanulási stratégiától. J. P. Das (idézi Lappints, 2002)) hangsúlyozza, hogy a stílus és a stratégia nem ugyanaz. A különbségek az alábbiakban ragadhatók meg:

Stratégia	Stílus
<p>Látható Egy terv Meghatározzák a tanulási feladatok</p>	<p>Látens Az egyén tudásának, sajátosságainak, hajlamainak összessége Tanulási szituációtól függetlenek</p>

Ez azt jelenti tehát, hogy a stílus nem módosítható aszerint, hogy milyen paraméterekkel írható le a tanulási szituáció, a megtanulandó feladat jellege, a rendelkezésre álló idő, stb. A stílus azonban befolyásolja, hogy az egyén milyen stratégiát alkalmaz szívesebben, eredményesebben. Más meghatározás szerint a stílus egy stratégia típusának elrendezésére, alkalmazására való hajlam. (Pask, idézi Lappints, 2002).

Kürti Jarmila (1988) szerint a tanulási stílusok diszpozíciók, amelyek a legkülönbözőbb helyzetekben is determinálják a tanulás módját, kimenetelét. Bennük a megismerés módja, formája nyilvánul meg. Időben relatíve stabilak, vagyis viszonylag állandóak.

Összefoglalva az eddigieket, megfogalmazhatjuk, hogy *a tanulási stílus a személyiség belső, viszonylag állandó determináló tényezője, kognitív és affektív vonások összessége, amelyben a megismerés*

módja, formája nyilvánul meg, és amely a legkülönbözőbb helyzetekben is meghatározza a tanulás módját, befolyásolja eredményességét.

Összefoglalva a tanulási stílust meghatározó elemeket az alábbi táblázatot nyerjük:

Táblázat 2: A tanulási stílusok

Különbségek a felosztási alapokban	A tanulási stílus megnevezése	Jellemzői
1.Érzékelési modalitások	a, Vizuális b, Auditív c, Taktilis-kinesztétikus d, Vegyes	- látási dominancia - hallási dominancia - tapintási és mozgási dominancia - nincs dominancia
2.A feldolgozás módjai	a, Reflektív b, Impulzív	- a válasz gondos mérlegelése, megfontolt hipotézisek és megoldások - nem fordít időt a mérlegelésre, gyors válaszok, gyakorta pontatlanok
3.Mezőfüggőség - mezőfüggetlenség	a, Globális b, Analitikus	- alacsony aktivitási szint, kötött gondolkodás, az összefüggéseket nem fedezi fel - a megismerési mód változtatása, gyors téri észlelés és információszerzés, a gondolkodás flexibilis

<p>4. Nevelési kölcsönhatás</p>	<p>a, rigid gátlásos</p> <p>b, fegyelmezetlen</p> <p>c, elvárás – szorongó</p> <p>d, kreatív</p>	<p>- absztrakt fogalomalkotásra, feldolgozásra nehezen képes, hozzátapad a struktúrához, a szabályokhoz</p> <p>- jellemző az impulzivitás, érzelmi megnyilvánulásait nem fékezi, többnyire rendbontó</p> <p>- mások értékelésére koncentrálnak, a külső kontroll irányítja</p> <p>- magabiztos, független, egyéni megoldásokat talál, aktív</p>
<p>5. Az irányítás módja</p>	<p>a, szukcesszív</p> <p>b, szimultán</p>	<p>- kedveli az apró lépéseket tartalmazó irányítást.</p> <p>- kedveli az összetettebb feladatokat, az egyidejű többféle információt</p>
<p>6. Társas környezet</p>	<p>a, egyéni tanulás</p> <p>b, társas tanulás</p>	<p>- zavarják a környezet ingerei, kedveli a csendet, nyugalmat</p> <p>- kedveli a felnőttek a társak jelenlétét, azt a tanulás során is igénybe veszi</p>
<p>7. Stratégiához kapcsolódóan</p>	<p>a, értő</p> <p>b, műveleti</p>	<p>- globális feladatmegközelítés, átfogó kép kialakítása analógiák segítségével</p> <p>- figyelme a részletekre, a sorrendre irányul</p>

8. Integratív megközelítés - Az energia forrása, energiaszerzés módja - Az ingerek felvételének preferálása - A döntéshozatal módja - A döntés ideje	a, Extravertált	- a külvilágra való nyitottság, sokféle érdeklődés, gyors reagálás, társas környezete igénye
	b, Introvertált	- lassúbb, nem igényli a nyilvános szereplést, befele forduló
	a, gyakorlati	- fontosak a tapasztalatok, a környezet megfigyelése, ragaszkodik a tényekhez, kedveli az egyszerű feladatokat
	b, képzeleti	- gondolkodása az elmélet síkján, előnyben részesíti a fogalmakat, szimbólumokat
	a, gondolkodó	- dominál az objektivitás, az elemzés és a kritika a véleményekkel szemben, élvezi a versenyt
	b, érző	- szubjektív normák, nem a tényeket, hanem az embereket elemzi, együtt érző, fontos a harmónia
	a, szervezett	- gyorsan dönt, a szabályokra támaszkodik, fontos a munka, a jó időbeosztás
	b, rugalmas	- a döntést elhalasztja, elviseli a zavart, a rendetlenséget, nem szereti a szabályozottságot

(Forrás: Lappinty, 2002, 107-109)

A táblázat alapján érzékeljük, hogy igen sokféle tanulási stílussal találkozhatunk és a felsorolás korántsem teljes. Látható, hogy a tanulási stílusok kétpólusúak, nemegyszer két végpontot jelölnek meg. Lényeges, hogy az egyes pólusok pozitív oldalait hasznosítsa a tanuló egyén a tanulás folyamatában, hiszen a tanulási stílusnak igen jelentős szerepe van a tanulás eredményességben.

A mindeddig elemzett tanulási hatékonyságot meghatározó elemek, mint az egyén tanulási stílusa, szokásrendszere, alkalmazott módszerei, stratégiái, a belső tényezők sorába tartoznak, ugyanis a

tanuló egyén személyiségéből fakadnak. Természetesen ezek mellett, a belső tényezők rendszerét gazdagítják az egyén készségei és képességei, ismeretei, tanulási motivációi, stb. Ugyanakkor, az eredményességért külső feltételek is felelősek, amelyek jelentősége nem kevésbé fontos, mint a belsőké. Ezek sorában elsőként a támogató fizikai és szociális környezetet említjük, de általánosabban a pedagógiai (tanítás minősége, rendelkezésre álló tanulási eszközök, a pedagógus viszonyulása, stb.) tényezők is igen fontosak.

Az alábbiakban a külső tényezők elemzésében az optimális tanulási környezet megteremtésének fontosságára hívjuk fel a figyelmet, bemutatva ennek elemeit, részleteit, amelyek a kontextusát képezik a tanulási tevékenységnek, és mint ilyen a hatékonyságot meghatározzák.

ÖSSZEGZÉS

1. A tanulás lényege az iskolai tanulás. Amikor csak tud, legyen jelen a képzéseken. Vonódjon be maximális az ottani tevékenységbe.
2. Előkészület a tanórára. Azzal az elhatározással menjen el, hogy tanulni akar, mentálisan is hangolódjon a tanulásra. Igyekezzen minden tényezőt kizárni, ami elterelné figyelmünket a tanulásról!
3. Figyelem nélkül nincs megértés. Ezért igyekezzen a figyelmét állandóan ébren tartani. Élvezettel merüljön el a tanulásban! Ha valódi érdeklődés és kíváncsiság vezet, figyelme nem kalandozik el más területre!
4. A házi és az iskolai munka összefüggése. Tudatosítsa, hogy a képzésen tanúsított magatartása meghatározza az otthoni tanulási erőfeszítés mértékét.
5. Hamar kezdjük el a próbafelmondást! Ha még nem megy, váltson a szöveg feldolgozási és/vagy bevésési módszert!
6. Állandó készültség mellett nincs tananyag-felhalmozás. Próbáljon rendszeresen tanulni. Jó „kinevezni” egy időkeretet és napszakot, akkor mindig az éppen a korábban feldolgozott anyagot frissen rögzíteni.

7. Pihenés tanulás közben. A szellemi munka legalább annyira kifáraszt, mint a fizikai. Igényei szerint tartson szünetet, vigyázva, hogy ettől ne váljon töredezetté tanulása.
8. Az ismétlések célszerű elosztása. Inkább gyakrabban ismétljen logikus egységeket, mint egyszerre sokszor nagy anyagrészeket.
9. Rend. Tanulás előtt jó rendet rakni a tanulósarokban, eltüntetve minden olyan tárgyat, amely tanulás közben elvonhatja a figyelmet, más irányba terelhetné gondolkodást.
10. Ne ossza meg a figyelmét! Kísérletek bizonyítják, hogy egyszerre csak egy dologra tudunk igazából figyelni. Ezért tanulás közben ne egyen, evés közben ne olvasson! Ha éhes inkább tartson szünetet!
11. Reflektáljon időnként otthoni tanulására: mennyire célirányos, van-e fölösleges időtöltés, ábrándozás. Ha igen próbálja ezeket kiküszöbölni!

IRODALOMJEGYZÉK

Balogh László (1998): *Tanulási stratégiák és stílusok, a fejlesztés pszichológiai alapjai*. Kossuth Egyetemi Kiadó, Debrecen.

Balogh László (2006): *Pedagógiai pszichológia az iskolai gyakorlatban*. Urbis Könyvkiadó, Budapest.

Cserné Adermann Gizella (2013): *Tanulási stílusok és képzési stratégiák*. URL:[http://www.tanszoba.hu/andragogia/1_1/andb-769I az andragogia alapjai 1/\[t\]\(cserne adermann gizella\) tanulasi stilusok es kepzesi %20strategiak.pdf](http://www.tanszoba.hu/andragogia/1_1/andb-769I%20az%20andragogia%20alapijai%201/[t](cserne%20adermann%20gizella)%20tanulasi%20stilusok%20es%20kepzesi%20strategiak.pdf)

Gaskó Krisztina (2011): *A tanulás pszichológiai értelmezése*. In Nahalka István (szerk.) *A hatékony tanulás*. ELTE PPK Neveléstudományi Intézet, pp. 20-40. (letöltve:<http://mek.niif.hu/05400/05446/05446.pdf>, 2011.02.07)

Kürti Jarmila (1988) Kürti, J (1998): *Az iskolai eredményesség és a szocializáció*. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Lappints Árpád (2002): *Tanuláspedagógia*, Comenius BT., Pécs.

Mező Ferenc – Mező Katalin (2007): *Tanulási stratégiák fejlesztése az IPOO-modell alapján*. Tehetségvadász Stúdió – Kocka Kör Tehetséggondozó Kulturális Egyesület, Debrecen.

Péter Lilla (2010): *Interaktív pedagógia – tanulmányi útmutató*. URL:[http://extensii.ubbcluj.ro/odorheiusec/tanulutmutat-tav/3%20felev/Interaktiv %20pedagogia.pdf](http://extensii.ubbcluj.ro/odorheiusec/tanulutmutat-tav/3%20felev/Interaktiv%20pedagogia.pdf)

Rétallérné Görbe Éva (2009): *Tanulás felsőfokon*. Tanulásmódszertan. ÁVF Budapest, URL: <http://www.scribd.com/doc/125682048/Tanulasmodszertan-Tanulas-fels%C5%91fokon>

Rozgonyi Tiborné Váradi Éva (2010): *Önszabályozó tanulás*. Krúdy Könyvkiadó, Nyíregyháza.

Szító, I. (2005): *A tanulási stratégiák fejlesztése*. ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Budapest.

PÁLYAORIENTÁCIÓS ALAPOK

BEVEZETÉS

A pályaválasztás és munkavállalási tanácsadás a XX. században válik fontossá, mert az emberek, gyerekek és munkát keresők egyre kevésbé tudnak eligazodni a szakmák világában. Ma a világon kb. 10 000 féle foglalkozást tartanak számon és több ezerre tehető a szakmai felkészülést és végzettséget igénylő foglalkozások száma (Szilágyi, 2004: 31).

A pályaeorientációs tevékenység a munka-pályaválasztást támogató humán szolgáltatás. A pályaeorientációs tanácsadásnak részesei lehetnek az iskolás korú fiatalok, de az állásukat elvesztő felnőttek. A pályaeorientáció célja az egyén igényeinek megfelelő információk átadása. E szolgáltatás fontos az egyén szükségleteinek, érdeklődésének, képességeinek megfelelő pálya megtalálása és a pálya eléréshez szükséges út támogatása, de a már nem pályakezdők esetében az új állás megtalálásában való támogatás is.

Az elmúlt időszakban a szakmai életút egészét végigkísérő pályatanácsadás **szemlélete jelenik meg. Az Európai Unió dokumentumaiban is megtalálhatjuk már ezt a megközelítést** (Az Európai Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által kialakított a pályaeorientációnak az egész életen át tartó tanulás stratégiáiba való fokozottabb integrálásáról 2008-ban kiadott állásfoglalásában is). Az állásfoglalásban arra hívják fel a figyelmet, hogy a lisszaboni stratégiával, valamint az oktatás és képzés terén folytatott európai együttműködésre irányuló stratégiai kerettel összhangban fontos a pályaeorientáció szerepének megerősítése az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó nemzeti stratégiákban.

A nemzeti viszonyokkal és jogszabályokkal összhangban és az állampolgárok egész életen át tartó pályája során az átmenetek megkönnyítése céljából alkalmazzák a következő alapelveket:

1. az életpályamenedzsment-készségek egész életen át tartó elsajátításának ösztönzése;
2. a pályaaorientációs szolgáltatások elérhetőségének megkönnyítése valamennyi polgár számára;
3. a pályaaorientációs szolgáltatások minőségbiztosításának megteremtése;
4. a különböző nemzeti, regionális és helyi szereplők közötti koordináció és együttműködés ösztönzése.

Borbély-Pecze (2009:11) szerint ezzel a pálya-, karrier- és munkatanácsadás egyrészt kilép az oktatásügy szűk világából, és bekerül a munkahelyekre, illetve a szabadidő eltöltésének helyszínéire. Másrészt integrálódik az alkalmazott pszichológia, a tanácsadás más területeivel, a mentálhigiéniai, életvezetési tanácsadásokkal.

Érdekességek a témához kapcsolódóan

Tudta-e, hogy Magyarországon 1963-ban jelentek meg az első írások Csirszka János munkája révén „A pályaválasztási szaktanácsadás, mint tudományos tevékenység” címmel. Ezt követően többek között olyan szakemberek neveit és kutatási témáit kell megemlíteni történeti és fejlődési szempontból, mint Rókusfalvy Pál (pályaválasztás, pályaválasztási érettség), Völgyesy Pál (pályaismeret, pályaaorientáció), Szilágyi Klára (tanácsadási módszerek, pályaaérettség, pályaaalkalmasság), valamint Ritoók Pálné (pályafejlődés és tanácsadás).

Tudta-e, hogy az első önálló tanácsadóképzés a 90-es évek első felében a Gödöllői Agrártudományi Egyetem (jelenleg Szent István Egyetem) keretein belül indított munkavállalási tanácsadó hároméves elsődiplomás vagy négyéves levelezős szakképzés volt. A pályaaorientációs tanárok képzése 1999-től létezik posztgraduális képzésként a Szent István Egyetemen. 2004-től az andragógia BA

alapszak munkavállalási tanácsadó szakirányaként is szerezhető ismeretek. Ezek mellett még több 30-120 órás rövidebb tanfolyam lett akkreditálva a karrierinformálás, tanácsadás területén.

Ismeri-e az Életpálya-tanácsadás folyóiratot, amely TÁMOP-2.2.2-12/1-2012-0001 azonosítószámú „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című kiemelt projekt tudományos-ismeretterjesztő szaklapja és célja, hogy a kutatóknak, fejlesztőknek, a szolgáltatás területén dolgozóknak, vagy egyéb gyakorlati szakembereknek (pedagógusok, pszichológusok, HR-szakemberek) nyújtson hiteles információkat, ismereteket?

Ismeri-e a Nemzeti Pályaaorientációs Portált (<http://eletpalya.munka.hu/>), amely széleskörű tájékozási lehetőséget biztosít a munka és tanulás világa iránt érdeklődőknek. Tudástár, pályabemutató kisfilmek, foglalkoztatási mappák teszik lehetővé az egyes foglalkozások jobb megismerését, az érdeklődők pályaismeretének bővítését. Önértékelési kérdőívek kitöltése révén a pályát kereső vagy pályát váltani szándékozó az önismeretét fejlesztheti – érdeklődés, képesség, munkamód, munkaértékek témakörökben.

Hallotta-e, hogy a pályaaorientációs tanácsadással foglalkozó szakemberek szerint az egész életen át tartó tanulás a pályaaorientációs tanácsadás szélesebb értelmezését igényli. Ez az új megközelítés az életpálya tanácsadás (lifelong guidance), azaz a szakmai alapozás és a szakmai életút egészét végigkísérő pályaaorientációs tanácsadás

Hallotta-e, hogy a Nemzeti Munkaügyi Hivatal munkatársai a hazai fesztiválokon Karriergyár sátorban (országos Karriergyár roadshow keretében) színes programokkal várják a pályakezdő és döntéshelyzetben lévő fiatalokat (továbbtanulás, első munkahely kiválasztása stb.). A TÁMOP-2.2.2-12/1-2012-0001 „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című kiemelt projekt szakemberei tanácsadással, pályaismereteket bővítő játékokkal, felsőoktatási kvízzel és óriás szakma-társasjátékkal várják az érdeklődőket. Tájékoztatót nyújtanak a kiemelt projekt fejlesztéseiről, a Nemzeti Pályaaorientációs Portál szolgáltatásairól. A duális szakképzést népszerűsítő kampánymunkatársainak a

közreműködésével értékes nyereményekért játszhatnak a fiatalok a szakma-szerencsekerékkel, és információkat kaptak a szakképzési rendszer előnyeiről, az ösztöndíjjal támogatott hiányszakmákról. A TÁMOP-2.4.8-12/1 „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése” című kiemelt projekt szakemberei interaktív programok segítségével (munkaügyi activity, védőfelszerelések kipróbálása) ismertetik meg az érdeklődőket a munkavédelem és a munkahelyi biztonság témakörével. A VOLT Fesztivál ideje alatt közel 300 fiatal látogatott el a Karriergyár sátorba. A résztvevők rendkívül élvezték a feladatokat, és elmondásuk szerint hasznosnak találták a frissen szerzett információkat.

A PÁLYAORIENTÁCIÓ FONTOSABB KÉRDÉSEI

A pályaaorientáció alatt azt a folyamatot értjük, amelynek segítségével a fiatal, illetve a felnőtt egyéni igényeinek figyelembevételével, a legszélesebb információnyújtás révén képessé válik a munka világában történő eligazodásra, és meg tudja határozni azt a foglalkoztatási kört (pályát), illetve szakmát, amelyet élethivatásként, vagy életpályája egy részén gyakorolni kíván (Zachár, 2008: 47).

A pályaválasztás a pályaaorientációs folyamat konkrét döntéseként fogható fel, amikor az egyén a választott pálya követelményeivel összekapcsolja egyéni képességeit, személyiségjegyeit és a szakmai területből kiválasztja azt a konkrét szakirányt, illetve szakképesítést (vagy egymáshoz közel álló szakképesítéseket), amelyeket el akar sajátítani. Ennek megfelelően a pályaválasztás egy konkrét képzés, illetve képző intézmény kiválasztásával fejeződik be (Zachár, 2008: 47). A pályaválasztásra való felkészítés hamarabb kezdődik, mint maga a pályaválasztás. Minden tapasztalat, amelyet életünk során a különböző foglalkozásokkal kapcsolatban szerzünk, hozzájárulhat a későbbi pályaválasztási, pályakorrekciós vagy pályaaépítési döntéshez.

A pályaaorientáció feladata, hogy kialakítsa a fiatalok szakma- és pályaválasztási érettségét, hozzásegítse a leendő munkavállalókat

saját személyiségük – pályaválasztás szempontjából lényeges jegyeinek felismeréséhez, és ahhoz, hogy ezek mennyire felelnek meg a különböző pályák követelményeinek. A pályaorientáció egy olyan tanulási folyamat, "ahol a fiatalok elfogadják, hogy a körülöttük levő 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".

Az életpálya kiválasztásának megalapozásához két típusú információra van szüksége a személynek: önismeretre, és az őt körülvevő társadalmi környezet, azaz a külső, reális lehetőségek ismeretére. (Dávid, 2008: 576)

A pályaorientációs tevékenység során a tanácsadó segítséget nyújthat a résztvevő számára a képzés/továbbképzés lehetséges, és célszerű megválasztásához.

A pályaorientációs tanácsadás célja:

- Segítségnyújtás a karriercélok kijelölésében.
- Érdeklődés és alkalmasság felmérése.
- Saját pályaválasztási elképzelések összevetése a realitással, a lehetőségekkel.
- Tudatos életpálya tervezés és karrierfejlesztés.
- Hatékonyabb álláskeresés elősegítése.
- Az egyén objektív önértékelésének kialakítása.
- A munka erőpiaci igényekre, felvételi találkozókra tudatos felkészülés.
- Motiválás a munkavállalásra.
- Egy új szakma elsajátítási lehetőségének kidolgozása.
- Az egyén a személyiségének, képességének, érdeklődésének és nem utolsósorban a munkaerő-piaci keresletnek megfelelő tervet tudjon készíteni és megvalósítani.
- Célja lehet, hogy visszajuttassa a munkaerőpiacra azokat a munkanélkülieket, akik valamilyen okból nincsenek munkára készen, illetve önmaguktól nem képesek a potenciális munkavállalásra.

A pályaeorientáció olyan folyamat, amely a tájékozódást segíti a foglalkozások világában. Általában szakmával nem rendelkező személyek számára ajánlott, de igénybe vehetik szakmát váltani szándékozók is. A pályaeorientáció folyamatában az egyén újabb információkat szerez a foglalkozásokról, a munkaerő-piaci lehetőségekről, s önismeretét is bővíti.

Célcsoportja a pályaválasztásban nehezen döntést hozó, vagy döntésképtelen fiatalokból (részben pályakezdő fiatalok), illetve olyan felnőttekből áll, akik helyzetüket a foglalkoztatottság hiányában kilátástalannak érzik, elbizonytalanodtak.

A *pályaeorientációs tanácsadás* során a megelőző élettapasztalatok és iskolai végzettség figyelembevétele mellett annak a képzési tartalomnak a kiválasztása történik meg, amely megfelel az egyén érdeklődésének, képességeinek, értékeinek és munkamódjának. Emellett a tanácsadás során elindul egy olyan tervezési folyamat is, amely a képzési szintek meghatározásával, a célállás vagy pálya megjelölésével hosszabb távra is megfogalmazza a személy számára fontos feladatokat (Szilágyi, 2008b:558).

A *szubjektív pályaválasztási szituációt* az alábbi elemek alkotják:

- döntési kritériumok (érdekek, értékelések, képességek, igénysszint);
- döntési alternatívák (kognitív megközelítés, pl. ismert szakmák);
- döntési szabályok (pl. válaszd ki azt a szakmát, amelyik a legjobban illik hozzád).

A *szocio-ökonomikus szituációt* az alábbi elemek alkotják:

- a nem,
- a család, barátok és ismerősök,
- az iskola, szakmai tanácsadás,
- a regionális feltételek (Szilágyi, 2008b: 559).

A pályaeorientációs tanácsadás során olyan feladatokat, teszteseteket oldanak meg a tanácskérők, amelyek segítik őket a döntésük

meghozásában (önismeret fejlesztése – érdeklődés, képesség, munkamód és megismerése önértékelési eljárásokkal).

A *pályakorrekciós tanácsadás* során a megelőző szakmai végzettség és munkatapasztalat alapján kialakított öndefiníció mentén új szakmai végzettség vagy kiegészítő szakmai ismeret kiválasztása történik meg. A korrekciós tanácsadási folyamatban nehézséget jelenthet, hogy az első vagy megelőző szakmai végzettség nem juttatta a személyiséget pozitív visszajelzéshez vagy sikerhez. Ennek oka lehet a szubjektív befolyásoló tényezők megváltozása, például az érdeklődése elfordul a személynek az adott szakmai iránytól, de felléphet képességhiány is, amire csak a képzési folyamatban derült fény. Oka lehet a sikertelenségnek a szocioökonómikus szituáció is, ahol a regionális feltételek miatt nem biztosított az elhelyezkedés (Szilágyi, 2008b: 558)

Szilágyi szerint (2008c:193) *a pályaépítési, karrierépítési szolgáltatások sikerességét két tényező befolyásolja. Az első tényező a karrierinformációk célba juttatásának minősége. Ez azt jelenti, hogy a döntéshez, a tanuláshoz kapcsolódó információkat milyen széles körben, milyen mélységben és milyen pontosan képes közvetíteni a társadalom (illetve az ezzel megbízott szervezetek) az egyén számára. Ennek a tényezőnek a fontossága jelenik meg a felnőttképzési intézmények felnőttképzési szolgáltatások nyújtásának kötelező, illetve részben kötelezővé tételének. A második tényező, hogy a karrierépítést segítő szolgáltatások épüljenek a felhasználói csoportok igényeire.*

A hazai prioritásoknak megfelelő öt fő célcsoportot határoz meg Szilágyi (2008c), melyek a következők:

- A szakképzetlen, befejezett általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők
- Szakképzetlen, általános iskolát végzett munkavállalók csoportja
- Szakképzetlen, középiskolai végzettségű csoport
- Szakképzett, de nem piacképes szakmai képesítéssel rendelkezők csoportja
- Felsőfokú végzettségű fiatalok és felnőttek csoportja

A felhasználói csoportok jellemzőinek ismerete fontos a tanácsadó számára, hogy eredményesen segíthessen.

A szakmai szocializáció fontosságára számos szerző felhívja a figyelmet. Szabó István négy főszakaszra osztotta a *szakmai szocializációt*.

Az *első szakaszt* a pályaaorientációval a *második szakaszt* a szakmai képzéssel azonosította. Az első szakaszban alakul ki az elköteleződés, az adott pálya iránt. A szakmai képzés során a megfelelő elméleti és gyakorlati ismeretek elsajátítása történik. A szakmai képzés végére – ideális esetben – az egyén eljut a potenciális pályaérettség szintjére, ami azt jelenti, hogy képessé válik a tanult szakmában helyt állni. A *harmadik, a pályakezdés szakasza*. Ebben a szakaszban kiderül tényleg felkészült-e az adott pálya, jelen esetben a tanári pálya vitelére a fiatal, tényleg neki való-e az, amit választott. Ha a pályakezdőt sikerek érik, akkor várhatjuk, hogy kialakul benne a hivatásérzet, a vágy a pályán maradáshoz. A *negyedik a pályavitel szakasza*. Ebben a szakaszban már nem kezdő az ember, tisztában van az adott pálya előnyös és hátrányos oldalaival (Szabó, 1994).

Ezek a szakaszok jellemzőek lehetnek, azonban a mai változó, gyorsan átalakuló munkaerő-piaci viszonyok között a pályaváltás, -változtatás akár az egyén érdeklődésének megváltozása, akár külső körülmények hatására gyakran előfordulhat.

A TANÁCSADÁS FOLYAMATA

Dávid szerint (2008: 582) attól függően, hogy milyen mélységben szorul segítségre a tanácskérő, a tanácsadás három szintjét különíti el a szakirodalom.

Első szint – orientáció: ahol elsősorban információadás történik. Általában rövidebb, kevésbé időigényes. *Második szint – konzultáció:* irányítás, támogatás, hosszabb időtartamú, kevésbé konkrét kísérés, vezetés, ahol az információnyújtás mellett annak a feldolgozását és a döntéshozatalt is segítjük. *Harmadik szint – pszichológiai tanácsadás:* időigényesebb folyamat, mint a konzultáció, a támogatás már elsősorban a személyiségre irányul, erőforrásátstrukturálás és összpontosítás történik.

Abból a szempontból, hogy egyidejűleg hány ember vesz részt a tanácsadási folyamatban, a tanácsadás két formáját különíthetjük el: egyéni tanácsadást és csoportos tanácsadást. Mindez az alkalmazandó módszerekre is befolyással van. Szilágyi 2008-as munkájában a tanácsadás egyéni és csoportos formáját különbözteti meg, valamint a számítógéppel támogatott tanácsadás szerepére is felhívja a figyelmet (Szilágyi, 2008b).

Az egyéni tanácsadás folyamatát 1995-ben kialakított ötlépcsős modellje alapján tárgyalja.

1. A tanácskérő igényének meghatározása – probléma-definíció
2. Tisztázás – mint általános keret, a tanácsadás folyamatossága. A folyamat-jelleg kiemelése, amely a beszélgetés vezetésében az előző információkra való visszautalásban jelentkezik. Tartalma: a probléma definíció alapján a tervezett témák megbeszélése, a hozott témák információival történő összekapcsolása.
3. Elemzés – az objektív adatok és szubjektív szempontok összegyűjtése Mind a három előző szempontot (probléma definícióra épül a munka, folyamatosság, érzelmi állapot) szem előtt tartjuk, de kiegészítődik az objektivitás hangsúlyozásával. Ebben a lépésben a tanácsadónak a konkrét információkat értékelés nélkül kell összerendeznie.

4. Szintetizálás – hipotézisek kialakítása Itt megjelenik, mint elengedhetetlen elem a probléma definíció visszaidézése, hiszen a szintetizálás a probléma- definícióra épül, és felerősödik a hipotetikus megoldások lehetősége és a probléma-definíciókra adható válaszok mérlegelésének folyamata, a megoldások sokfélesége jellemző. Tartalma: a tanácsadás során felmerült megoldási lehetőségek formalizálása hipotézis formájában. A tanácskérő a hipotézisek között választ, a hipotetikus megoldásokhoz kapcsolódó tapasztalat megszerzését is vállalja (feladatkijelölés).
5. Megállapodás - Az ügyfél problémamegoldási útját foglalja magában. A zárásra jellemző, hogy a tanácsadó a tanácskérővel való rendszeres találkozás befejezését jelzi, ugyanakkor a kapcsolat folytatásának lehetőségét is megajánlja, de csak szorosan a probléma-definícióhoz kapcsolódóan. A formális búcsúzás, amelynek érzelmi töltése a beszélgetés minőségéhez kapcsolódik (Szilágyi, 2008b: 561-562).

A csoportfoglalkozásokat általában 12-30 órára tervezhetőek, amelyek napi bontásban vagy folyamatos foglalkozás-sorozatként is történhet (két oktatási óra/foglalkozás). Szilágyi a csoportos foglalkozások következő 5 elemét határozza meg:

Hangulatteremtés – mint módszer azt jelenti, hogy elválasztjuk a hagyományos ismeretátadástól ezt a foglalkozási formát. Pl.: játékkal, zenével, fejtörővel kezdjük a foglalkozást.

- ❖ *Célkítűzés* – mint módszer azt jelenti, hogy tudatosodjon a résztvevőkben, ma mit kell tenniük önmagukért. Ezt közlés formájában célszerű legtöbbször megoldani.
- ❖ *Ismeretfeldolgozás* – mint módszer azt jelenti, hogy meghatározott tartalmú strukturált gyakorlatok segítségével dolgozza fel a csoport a témát.
- ❖ *Személyes hozam* – mint módszer azt jelenti, hogy egyéni megnyilatkozásokat hívunk, kérdésre válaszokat gyűjtünk, amiben a résztvevők megfogalmazzák, mit kaptak, mit nyertek a foglalkozás révén.
- ❖ *A következő foglalkozás előkészítése* – mint módszer azt jelenti, hogy az ismeretfeldolgozás szakaszban sokszor építünk

a résztvevők önálló munkájára, amit két foglalkozás között kell elkészíteniük, pl.: interjúkészítés vagy folyóirat cikkek olvasása vagy önéletrajz írás stb. Ezeket a feladatokat mindig előre kell kiadni és megbeszélni, mert ha az egyéni munkák nem készülnek el, ebben a foglalkozási formában nem helyettesíthetők tanácsadói tevékenységgel mert a foglalkozások önellenőrzésre és aktivitásra kell, hogy épüljenek (Szilágyi, 2008b: 565).

FONTOSABB PÁLYAORIENTÁCIÓS ELMÉLETEK

Donald E. Super nevéhez fűződik a pályaválasztás egyik legátfogóbb fejlődépszichológiai elméletének kidolgozása. Super hivatásfejlődés-elmélete, amely a pályafejlődési folyamatot az életszakaszok sorozatában ragadja meg a gyermekkortól a nyugdíjazásig, a következő szakaszokra bontva: növekedés, felfedezés, konszolidáció, fenntartás, hanyatlás.

Donald. E. Super (1957) életkori periódusait az egyéni pályafutásra alapozva alakította ki.

1. A növekedés stádiuma (0-14 éves korig)
 - fantázia fázis (4-10 éves kor)
 - érdeklődés fázis (11-12 éves kor)
 - képesség fázis (13-14 éves kor)
2. A felfedezés stádiuma (15-24 éves korig)
 - puhatoló fázis (15-17 kor)
 - átállási fázis (18-21 éves kor)
 - kipróbálási fázis I. (22-24 éves kor)
3. A konszolidáció stádiuma (25-44 éves korig)
 - kipróbálás fázis II. (25-30 éves kor)
 - stabilizációs fázis (31-44 éves kor)
4. A fenntartás stádiuma (45-64 éves korig)
5. A hanyatlás stádiuma (45-64 éves korig)
 - lelassulás fázisa (65-70 éves kortól)
 - visszavonulás (71 éves -)

Super szivárvány modellje az egész életét, életpályát próbálta átfogni, amelynek a munka csupán egy szelete. Ezek szerint életpályánk nyolc szerepből (gyerek, tanuló, szabadidős tevékenység, polgár, dolgozó, házastárs, háztartást fenntartó, szülő) épül fel. Azt, hogy ezek a szerepek hogyan valósulnak meg, külső és belső tényezők együttesen határozzák meg. A külső tényezők közé a szocioökonómiai környezetünk, belső tényezők közé attitűdjeink, érdeklődéseink, képességeink stb. tartoznak. Ahogy az életkorunk változik, úgy természetesen az egyes szerepek jelentősége is változik. Az, hogy mennyire vagyunk elégedettek az életünkkel, döntően attól függ, hogy ebből a nyolcból hány szerepünk van egyszerre, és hogyan, milyen szinten sikerül betöltenünk azokat (Borbély-Pecze – Répáczki – Kovács, 2010:15).

1. ábra Super életpálya- szivárvány. 9 életszerep a sematikus élettérben



INTÉZMÉNYRENDSZER, SZOLGÁLTATÁSOK

A pályaválasztás elősegítésében számos intézmény működik közre és többféle kezdeményezés tapasztalható, egységes rendszerként azonban – jellemzően az utóbbi időben – a munkaügyi szervezet foglalkozik a felnőttek esetén nagyrészt, a fiatalok esetén is jelentős részben a pályaválasztás elősegítésével. A tanácsadó munkát elsősorban a munkanélküliség megelőzésével kapcsolatos funkcióval összefüggésben, illetve a pályakorrekciót segítve vállalta fel a munkaügyi szervezet. Ehhez a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által kialakított elhelyezkedést segítő információs rendszer jó alapként szolgál /álláshelyek, prognózisok/. Ezt a folyamatot segíti az a szakmai munka, amelynek célja a foglalkozások feltérképezése és a foglalkozások szakmai igényeinek meghatározása, a foglalkozások és a szakképzettség közötti összhang megteremtése. A fejlesztő munka eredményeként egy számítógéppel támogatott rendszer jött létre, amely jelenleg a munkaügyi központok FIT irodáiban érhető el, és pályaválasztási döntésekben segíti a fiatalokat és a felnőtteket (Soós, 2008).

A munkaügyi központok a pályaválasztás elősegítése érdekében a következő feladatokat végzik:

- ❖ Preventív tájékoztatás az iskolákban /jelenleg nem rendszeres tevékenység/
- ❖ Pályatanácsadás a 16 éven felülieknek
- ❖ Pályaválasztási kiállítások szervezése iskoláskorú fiataloknak és felnőtteknek
- ❖ FIT /foglalkoztatási információs tanácsadó/
- ❖ Irodai keretek között tájékoztatás a képzési lehetőségekről, egyéni pályaválasztási tanácsadás, szakmaismerető mappák, filmek
- ❖ Rehabilitációs Információs Centrum keretében speciális tanácsadás a fogyatékkal élők részére
- ❖ E-pálya, országos szinten működő pályaorientációs honlap /öninformációs lehetőség a szakképzési lehetőségek feltárásában, a pályaismeret. (Soós, 2008: 172)

- ❖ Álláskereső klub
- ❖ Pszichológiai szolgáltatások, tanácsadás

Preventív tájékoztatás. A 16. életévüket még be nem töltött tanulók részére a munkatanácsadó kihelyezett, rendhagyó osztályfőnöki óra keretében tájékoztatást adhat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtható szolgáltatásokról és az ahhoz kapcsolódó támogatásokról, illetve az aktuális munkaerő-piaci helyzetről, valamint az álláskeresési technikákról. A tájékoztatás keretében lehetőség nyílik a Foglalkozási Információs Tanácsadó és a Rehabilitációs Információs Centrum tevékenységének ismertetésére (Soós, 2008:173).

Pályatanácsadás a 16 éven felüliek számára. Ennek a szolgáltatásnak a célja a pályatanácsadást igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, érdeklődésének, képességének, személyiségének és munkaerő-piaci igényének megfelelő pályaterv kialakítása. A tanácsadói beszélgetések során a tanácskérő a számára leginkább megfelelő pályák, foglalkozások körét határozhatja meg, és tudatosan megtervezheti az életpályáját.

Pályatanácsadás keretén belül az alábbi szolgáltatások nyújthatók:

- Egyéni:
 - pályaválasztási tanácsadás,
 - pályamódosítási tanácsadás.
- Csoportos:
 - pályaorientációs csoportos foglalkozás,
 - pályakorrekciós csoportos foglalkozás, - pályavittelt megerősítő csoportos foglalkozás.
- Speciális csoportos foglalkozás:
 - impulzus csoportos foglalkozás. (Soós, 2008: 173-174)

A „*Pályaválasztási Kiállítás*” elnevezésű központi program keretében a munkaügyi központok pályaválasztási napokat, képzési- és állásbörzétet szerveznek minden év szeptember – november közötti időszakban.

A rendezvények alapvető célja az, hogy a pályaválasztás, illetve pályamódosítás előtt állók döntései, és a munkaerő-piaci igények

közötti összhang megteremtéséhez nyújtson segítséget. A rendezvény biztosítson átfogó képet az iskolarendszerű-, akkreditált- és az iskolarendszeren kívüli szakképzési lehetőségekről, a szakképzés gyakorlati lehetőségeiről és feltételeiről a kamarák és a képzést biztosító munkáltatók közreműködésével.

A program célcsoportjai:

- Általános iskolák 7-8. osztályos tanulói.
- Középfokú oktatási intézmények végzős tanulói.
- Szakmával nem rendelkező vagy szakmaváltásra készülő középiskolát végzett fiatalok.
- Felsőfokú oktatási intézmények végzős hallgatói.
- Szülők.
- Pedagógusok.
- Szakmájukban elhelyezkedni nem tudó pályakezdők, illetve pályakorrekció előtt álló álláskeresők.

A programok keretében a látogatók tematikus információkat kapnak a munkaerő-piacról és a képző intézményekről, betekintést nyerhetnek az intézmények életébe. Számos munkáltató és képző intézmény szakmabemutatókkal ad lehetőséget arra, hogy ne csak az elméleti ismeret szerzése, hanem a gyakorlat, a szakma kipróbálása is biztosítva legyen. Az érdeklődők a helyszínen megismerhetik, illetve kipróbálhatják a különböző termékek elkészítését. Képet kaphatnak az egyes szakmákkal betölthető munkakörökről, a munkavállalás várható feltételeiről, valamint az elhelyezkedés lehetőségeiről (Soós, 2008:175).

Előadások vagy szakmai kerekasztal beszélgetések keretében lehetőség nyílik információcserére és személyes találkozásra a különböző munkáltatók, képző intézmények, iskolafenntartók és gazdasági kamarák képviselőivel. A kiállításokon a munkaügyi szervezet humán szolgáltatásai is jelentős szerepet kapnak. Az érdeklődők megismerhetik a munka- és pályatanácsadást, a pszichológiai-, az álláskeresési-, és a rehabilitációs tanácsadást. A kiállításokon az érdeklődők megtekinthetik a Foglalkoztatási Hivatal által előállított pályainformációs kiadványokat, szakmaismerető mappákat és filmeket, amelyek tájékoztatást nyújtanak a szakmák

követelményeiről és sajátosságairól. A kiállítások nagy sikere a számítógéppel támogatott tanácsadás, az érdeklődést vagy képességeket feltáró kérdőívek kitöltése, valamint a grafológussal való találkozás (Soós, 2008:176).

Foglalkozási Információs Tanácsadó. Felnőttek és fiatalok, iskolai osztályok, tanulók, szülők, tanárok, munkanélküliek és munkaviszonnyal rendelkezők, pályakezdők vehetik igénybe, ingyenesen, önkéntes jelentkezés alapján. A Foglalkozási Információs Tanácsadó egy komplex, öninformációra épülő szolgáltatást nyújtó hely, amely elsősorban a pályaválasztás, pályakorrekció előtt álló személyek széles körű tájékoztatását segíti elő, a helyes döntés érdekében.

A szolgáltatás legdominánsabb eleme az információnyújtás, a következő területekről:

- foglalkozások, szakmák, pályakövetelmények;
- képzőhelyek, átképzési lehetőségek;
- munkaerőpiac, álláskeresési technikák;
- önmagáról, számítógépes érdeklődés és képességvizsgáló módszerek segítségével.

Az információkat filmekben, információs mappákban, ismertető, tájékoztató kiadványokban, folyóiratokban, szakkönyvekben vagy számítógépen önállóan keresheti a tanácskérő, de ha kérdése van, vagy a problémája megoldásához szakmai segítségre szorul, a tanácsadóhoz fordulhat segítségért (Dávid, 2008; Soós, 2008).

Rehabilitációs Információs Centrum. A RIC a munkaügyi szervezet speciális szolgáltatási központja, amelynek célja a megváltozott munkaképességű, egészségi problémával rendelkező személyek széleskörű információval való ellátása. Az ügyfelek a rehabilitációs tanácsadó segítségével szerezhethetnek információt a rehabilitációs foglalkozásokról, a foglalkozások egészségügyi tényezőiről, rehabilitációs foglalkoztatókról, célszervezetekről, munkahelyekről, munkaerő-piaci, jogi, szociális, érdekvédelmi, stb. szabályokról (Soós, 2008:177).

E-pálya. Az e-pálya egy pályainformációs internetes portál. Korszerű ismereteket és információkat tartalmazó tanácsadó program, amely segít a pályaeorientációban, pályaválasztásban, pályakorrekcióban. Alkalmazható az iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli szakképzésekkel kapcsolatos információk keresésére, a pályaismeret bővítésére, a naprakész munkaerő-piaci információk megismerésére, a munkáltatók által bejelentett álláshelyek közötti tájékozódásra.

Álláskereső klub. Hatékony álláskeresői technikák megismerésére szerveződik, háromnapos vagy háromhetes formában. A kirendeltségeken a közvetítőknél lehet rá jelentkezni. Igény szerint személyre szabott eseti megbeszélés, egyéni tanácsadás is megvalósítható.

Főbb témakörök:

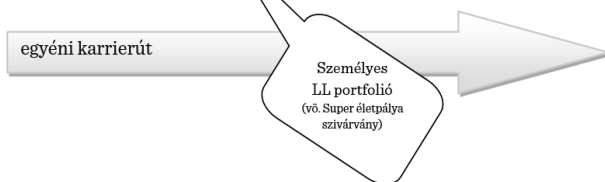
- álláskereső elvárásainak, erőforrásainak összegyűjtése,
- korszerű szakmai önéletrajz,
- munkaerő-piaci ismeretek,
- telefonálási technikák,
- felkészülés a munkaadóval történő találkozásra, első interjú (Dávid, 2008: 589).

Pszichológiai szolgáltatások, tanácsadás. Olyan kliensek számára ajánlott, akik a problémáik megoldása érdekében pszichológus szakmai segítségét szeretnék igénybe venni. Bizonytalanok a céljaikat illetően, az alternatívák között nem tudnak dönteni, önismeretüket szeretnék fejleszteni, erősségeiket feltárni. Az egyéni és csoportos formában igénybe vehető tanácsadási típusok: pályatervezési tanácsadás, pályaválasztási tanácsadás, szakmaváltási tanácsadás, életvezetési tanácsadás. A pszichológiai tanácsadás mellett ebben a szolgáltatásban személyiségfejlesztő tréningek is igénybe vehetők (Dávid, 2008: 589).

Az alábbi Borbély által készített ábra az élethosszig tartó pályaeorientációs tevékenység szektorait és a szektorok által érintett korosztályokat mutatja be.

2. ábra Az élethosszig tartó pályaorientációs szakpolitika szektorai (LLGP Lifelong Guidance Policy)

I. szektor	II. szektor	III. szektor	IV. szektor
tananyagba, tanórán kívüli	on-line szolgáltatások (4M)(web, SMS, WAP, call center stb.) mindenkinél minden életkorban mindenhol mindenkor 7*24	hagyományos szolgáltatások az oktatási szektoron kívül egyéni csoportos közösségi	magán szolgálatok
tevékenységbe épített életpálya-építési kompetencia fejlesztések			
1A közoktatás 6-16/18 év		3A munkaügy (ÁFSZ)	4A for-profit
1B szakképzés 16-2X év		3B szociális szektor	4B non-profit
1B2 felsőoktatás 18-év		3C közművelődés	(akkreditáció!)



(Borbély, 2007:3)

ESETPÉLDÁK/JÓ GYAKORLATOK

Igen hasznosak a sikeres (nem feltétlenül ismert) emberekkel készített interjúk. Ezek az interjúk legtöbbször rámutatnak arra, hogy az interjúalanyok igen sok befektetett munka, gyakran kudarcok mentén jutnak el a sikerig.

Az „Ezen az úton érkeztem” (Dit it my way) kötet (letölthető: <http://www.nepfoiskola.hu/muvhete/dokumentumok.html>) sikeres felnőtt tanulói életútinterjúkat tartalmaz, igaz, hogy ezek az interjúk a tanulási életútra koncentrálnak, de számos esetben a pályaváltás, pályakorrekció, a pályaválasztás nehézségei témakörökben is tartalmaznak hasznosítható tapasztalatokat. Ezek színes, érdekes történetek, így a mások tapasztalataiból való tanulás, saját élmények más életútjában való megtapasztalása is megvalósulhat.

A „Szeretem a munkám” sorozat Farkas Livia életmód blogger blogjában (<http://www.urban-eve.hu/category/munka/>) szintén nagyon hasznos tapasztalatokat nyújthat a pályát választani vagy módosítani szándékozók számára. A sorozatban szereplő interjúkban különböző szakmai képviselői (matróztól a könyvelőig) számolnak be arról, hogy miért szeretik a munkájukat, mit kell tanulni ahhoz, hogy valaki ilyen munkát végezessen, milyen nehézségei, örömei vannak az egyes foglalkozásoknak.

ÖSSZEGRZÉS

A pályorientáció feladata, hogy kialakítsa a fiatalok és pályát váltani szándékozó felnőttek szakma- és pályaválasztási érettségét, hozzásegítse a leendő munkavállalókat saját személyiségük – pályaválasztás szempontjából meghatározó jegyeinek felismeréséhez, és ahhoz, hogy ezek mennyire felelnek meg a különböző pályák követelményeinek. A pályorientáció tanulási folyamatában, a résztvevők felismerik, hogy a környezetük gazdasági jellemzői és a választható munkák tartalma változik, és elfogadják, hogy ma egy sikeres életúthoz nagyon fontos a változások felismerése és az ezekhez való alkalmazkodás. Az életpálya kiválasztásának és építésének folyamatában nagyon fontos készség az önismeret és a gazdasági-társadalmi környezet ismerete. A programmodul gyakorlati révén ezeknek a folyamatoknak a támogatásához járul hozzá. A modul elméleti tananyaga pedig a pályatanácsadás, pályorientáció legfontosabb fogalmait, a pályorientációt megalapozó elméleteket, a pályatanácsadás folyamatát és módszertani hátterét foglalja össze. Kiemelten kezelve egész életen át tartó tanácsadás (lifelong guidance) szemléletét, valamint azt, a tényt hogy a pályatanácsadás a fiatalokon túl a pályát váltani kényszerülő, vagy önként szándékozó felnőttek számára is egyre inkább fontos terület, tevékenység.

IRODALOMJEGYZÉK

Hivatkozott források

Borbély-Pecze Tibor Bors (2007): Negyedszer gyűltek össze a munka-, pálya-, karrier tanácsadás szakpolitikájával foglalkozó szakemberek. A beszámoló teljes szövege.

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=ma_kulfoldi_vilagszervezeti&switch-content=ma_kulfoldi_vilagszervezeti_20071031_3&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

Borbély-Pecze Tibor Bors (2009): A tanácsadás múltja, jelene, kérdései. Életpálya- tanácsadás 1-2. szám 10-15

Borbély-Pecze Tibor Bors– Répáczki Rita– Kovács Tibor (2010): Az életút-támogató pályorientáció rendszerének bevezetése.

http://www.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=afsz_tamop222_sajto_az_eletuttamogato.

Dávid Mária – Estefánné Varga Magdolna (2004): A regionális információs rendszer a pályaválasztás segítésében. In: Agria Média konferenciakötet Eger, BVB Nyomda és Kiadó Kft. 273 - 275.

Dávid Mária (2008): Pályorientációs szolgáltatások. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.:) A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 569-620.

Soós Adrianna (2008): Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szerepe a felnőttképzés és szolgáltatás területén. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.:) A felnőttképzés rendszere. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 155-198.

Szabó, István (1994): Bevezetés a szociálpszichológiába. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó

Szilágyi Klára (2005): A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztési lehetőségei. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet

Szilágyi Klára (2008a): Módszertani gyűjtemény munkavállalási, munka- és pályatanácsadó szakemberek számára az egyéni tanácsadó munkához. Budapest, Kollégium Kft.

Szilágyi Klára (2008b): A felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások módszerei. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 555-567.

Szilágyi Klára (2008c): A pályorientáció folyamatának korszerű értelmezése a felnőttképzésben. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 179-201.

Tamás – Vass László (szerk.): Andragógiai ismeretek. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 179-201.

Szilágyi Klára (2012): Karrier- és pályatervezés. Módszertani útmutató csoportvezetők számára. Budapest, Kollégium Kft.

Völgyesy Pál (1995): Pályaismeret. Gödöllő, GATE

Zachár László (2008): A korszerű képzés és képzettség jellemzői és rendszerei. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 19-65.

Szakirodalom gyűjtemény

Borbély-Pecze Tibor Bors (2007): Negyedszer gyűltek össze a munka-, pálya-, karrier tanácsadás szakpolitikájával foglalkozó szakemberek. In http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=ma_kulfoldi_vilagszervezeti&switch-content=ma_kulfoldi_vilagszervezeti_20071031_3&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

Borbély-Pecze Tibor Bors (2009): A tanácsadás múltja, jelene, kérdései. Életpálya- tanácsadás 1-2. szám 10-15

Csirszka János (1966): Pályalélektan. Budapest, Gondolat Kiadó

Csirszka János (1987): A személyiség munkatevékenységének pszichológiája. Budapest, Gondolat Kiadó

Dávid Mária (2008): Pályaorientációs szolgáltatások. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.:) A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 569-620.

Galambos Katalin (2008): Pályaorientáció. Budapest, Műszaki Könyvkiadó

Gönczi Károly (2010): Életpályaépítés: Önismeret, pályaválasztás, karrier. Debrecen, Pedellus Kiadó, Debrecen

Henczi Lajos (2009): Felnőttképzési szolgáltatások. In: Henczi Lajos (szerk.): Felnőttoktató. A felnőttek tanításának-tanulásának elmélete és gyakorlata. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó 143-154.

Horvát Anikó – Stierné Szenes Gabriella – Szellő János (szerk.) (2006): A képességek alapján történő diagnosztikai eljárás és protokoll a foglalkozási rehabilitáció területén. Módszertani kézikönyv. Kaposvár, Somogy Megyei Munkaügyi Központ

Langer Katalin (2008): Karriertervezés - Személyiségmarketing. Gödöllő, Szent István Egyetemi Kiadó

Lovas Ferencné (szerk.) (2003): Pályaorientációs és munkaerőpiaci ismeretek. Kézikönyv pedagógusok és pályaválasztási szakemberek számára. Szolnok

Pajkossy Péter (2010): OKKR – KÉPESSÉG deskriptor. Fogalomértelmezés és javaslattevés a szintek leírására. Budapest, Oktatókutató és Fejlesztő Intézet

Pintér Zsolt (2008): Az álláskeresés enciklopédiája. Hogyan csináljunk karriert? Budapest, Horton International Hungary Kft.

Ritoók Magda (2008): Pályafejlődés- pályafejlődési tanácsadás? Budapest, ELTE Eötvös Kiadó

Ritoók Pálné (2006): Pályalélektan, a pályaválasztás pszichológiája. In: Bagdy Emőke – Klein Sándor (szerk.): Alkalmazott pszichológia. Budapest, Edge 2000 Kiadó 50-65. p.

Rókusfalvy Pál (1969): Pályaválasztás, pályaválasztási érettség. Budapest, Tankönyvkiadó

Semperger Piroska (1998): Pályaorientáció 7-8. évfolyam számára. Budapest, Műszaki Könyvkiadó

Soós Adrianna (2008): Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szerepe a felnőttképzés és szolgáltatás területén. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés rendszere. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 155-198.

Székely Éva (szerk.) (2010): Alternatív munkaerő-piaciprojektek módszertani kiadványa. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest

Szilágyi István (2004): Önismeret és személyiségfejlesztés. Budapest, Skandi-Wald Kiadó

Szilágyi Klára (1993): A tanácsadás elméletei munkavállalási tanácsadó szakosoknak. Gödöllő, GATE

Szilágyi Klára (1993): A tanácsadás módszerei I-II. Gödöllő, GATE

Szilágyi Klára (1995): Pályaorientáció. Budapest, Kollégium Kft.

Szilágyi Klára (1996): A tanácsadó tanár módszertani lehetőségei. EKTF, Eger

Szilágyi Klára (1997): Az egyéni tanácsadás: módszertani kézikönyv a munkavállalási, munka-, és pályatanácsadók számára. Gödöllő, GATE

Szilágyi Klára (1997): A pályák világa. Budapest, Kollégium Kft.

Szilágyi Klára (1998): A személyiség értékelésének lehetőségei a tanácsadási folyamatban. Gödöllő, GATE

Szilágyi Klára (2000): Munka-pályatanácsadás, mint professzió. Budapest, Kollégium Kft.

Szilágyi Klára – Kenderfi Miklós – Rettegi Zsolt – Völgyesy Pál (2004): Pályaorientáció tanári kézikönyv. Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest

Szilágyi Klára (2004): Pszichológia személyügyi szervező szakos hallgatók számára. Budapest, Kiadó nélkül

Szilágyi Klára (2005): A fiatalok és felnőttek pályaorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztési lehetőségei. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet

Szilágyi Klára (2008): Módszertani gyűjtemény munkavállalási, munka- és pályatanácsadó szakemberek számára az egyéni tanácsadó munkához. Budapest, Kollégium Kft.

Szilágyi Klára (2008): A felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások módszerei. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 555-567.

Szilágyi Klára (2008): A pályaorientáció folyamatának korszerű értelmezése a felnőttképzésben. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): Andragógiai ismeretek. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 179-201.

Szilágyi Klára (szerk.) (2012): A pályaorientáció szerepe a társadalmi integrációban. Elektronikus kiadvány. Hungarian Edition. Budapest, ELTE TáTK

Szilágyi Klára (2012): Karrier- és pályatervezés. Módszertani útmutató csoportvezetők számára. Budapest, Kollégium Kft.

Váry Annamária (2004): Mi legyek, ha még nagyobb leszek? Budapest, Grafológiai Intézet Völgyesy Pál (1976): A pályaválasztási döntés előkészítése. Budapest, Tankönyvkiadó

Völgyesy Pál (1995): Pályaismeret. Gödöllő, GATE

Völgyesy Pál (1996): A pályaválasztási tanácsadás történetének áttekintése hazánkban. Gödöllő, GATE

Zachár László (2008): A korszerű képzés és képzettség jellemzői és rendszerei. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 19-65.

Linkek

Nemzeti Pályaorientációs Portál - <http://eletpanya.munka.hu>

HR Portál - <http://www.hrportal.hu>

Szakképesítése, képzések gyűjtő portálja – <http://szakkesites.hu>

Az Europass portál - <http://www.europass.hu>

Az Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portálja - <https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=hu>

MUNKA – CSALÁD – KARRIER

A KARRIERMENEDZSMENT TÖRTÉNETE

Szinte magától értetődő, hogy a karriergondozás célja és tartalma, ahogy az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás más területeinek gyakorlata is, sokat változott az elmúlt évtizedekben.

Míg a korai időszakban, vagy az egyéni igények, vagy a szervezeti igények egyoldalú hangsúlyozása volt jellemző, ezt később egyre inkább az egyéni és a szervezeti igények összehangolásának szükséglete váltotta fel. A fejlett piacgazdaságokban a karriergondozás, karrierfejlesztés igénye a 60-as évek elején merült fel. (Koncz 2002)

Mivel folyamatosan emelkedtek a munkaerő költségei (a képzés, átképzés költségei, foglalkoztatással kapcsolatos költségek), egyre értékesebbé vált a szervezet számára, így a vállalatoknak is fontosabbá vált a munkaerő minél tovább történő megtartása. Számos szervezet felismerte, hogy ennek a megtartásnak és a munkavállalók ösztönzésének egyik lehetséges eszköze, hogy támogatják az egyéni karriertervek megvalósulását, és azt, hogy az egyének (munkával kapcsolatos) céljaikat a munkahelyen belül érhessék el. Ez a támogatás azonban a szervezetek számára is előnyös, hiszen lehetővé teszi az alkalmazottak képzettségének és képességeinek minél teljesebb körű kihasználását, ezzel növelve a vállalat produktivitását.

A 80-as években éleződött a világszerte verseny, ennek következtében a siker, és az üzleti célok váltak meghatározóvá, az egyéni karrierfejlesztés ennek rendelődt alá. Mivel a szervezet céljainak teljesítése vált a karrierfejlesztés kiindulópontjává, természetesen az ezzel azonosuló munkaerő számára nyitottak előmeneteli csatornákat. (Koncz 2002)

A két irány közötti egyensúly megteremtése nagyjából a 90-es évekre vált aktuálissá. Kölcsönös kapcsolatok alakultak ki az egyének és

szervezetek között, melyek a szervezetek humánerőforrás-stratégiába is beépültek, és amik arra irányultak, hogy az egyéni karrier kiteljesítése megvalósuljon, ugyanis az egyéni karrier kiteljesedése egyúttal a szervezeti siker feltételeként is meghatározó.

A fent leírt koncepció olyan karrierfejlesztési rendszer működtetését feltételezi, amelyben az egyéni teljesítmény és megelégedettség, valamint a szervezet stratégiai céljainak elérése között közvetlen, szoros kapcsolat van. (Koncz 2002) Az elmúlt évtizedekben a karriermenedzsment a vezetői feladatok meghatározó részévé vált, beépült a gyakorlatba, és igen fontos motivációs tényező a vállalkozások életében.

Napjainkban a klasszikus karrierlehetőségek, és a dolgozók karriertervei egyre kevésbé fedik egymást. A vállalatok számára a dinamikus munkavállalók a legértékesebbek, akik jellemzően a szakmai előmenetelt célozzák meg. Ezeknek a munkavállalóknak a megtartása alapvető érdek a szervezetek működésében, ugyanakkor, ha ennek a rétegnek a karrierigényeit hosszabb időn keresztül nem tudja kielégíteni a szervezet, fokozódik elégedetlenségük, és idővel ez az elégedetlenség a dinamizmus csökkenését, illetve a vállalat elhagyását is eredményezheti. A szervezetek ebből a jelenségből kifolyólag változtatni kényszerülnek az emberi erőforrásokkal való gazdálkodásukon, előtérbe kerül a karrierlehetőségek kiszélesítése valamint a karriergondozás. A vertikális karrierutakat a fejlett országok szervezeteinél mindinkább felváltják a horizontális karrierutak, ahol a vezető pozíciók mellett a szakmai előmenetelt részesítik támogatásban, így biztosítva a kettős karrierutat munkavállalóik számára. (Koncz 2002)

ÁLLÁSKERESÉSI MAGATARTÁS VÁLTOZÁSA

A Központi Statisztikai Hivatal a magánháztartásokban élők *gazdasági aktivitásának*, munkaerő-felmérésének – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatok során a népességet egy meghatározott időszakban végzett tevékenységük alapján különböző kategóriákba sorolhatók:

- gazdaságilag aktív (a rendelkezésre álló munkaerő, akik foglalkoztatottként vagy munkanélküliként jelennek meg a munkaerőpiacon), vagy
- gazdaságilag nem aktívak, vagyis inaktívak csoportjáról (a vizsgált időszakban nem dolgoztak vagy nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy idetartoznak pl. a passzív munkanélküliek is, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az álláskeresést.

A 2012 évi I. negyedéves mintákból származó adatok:

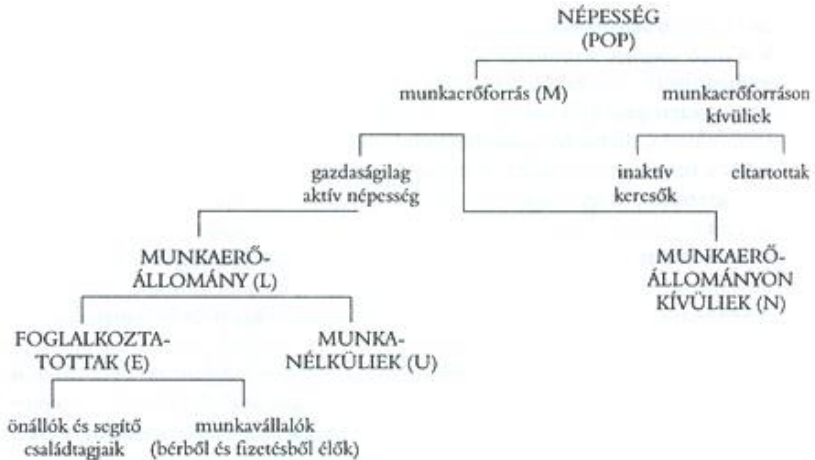
Megnevezés	Gazdaságilag aktívak		Gazdaságilag inaktívak	Munkanélküliségi ráta (%)
	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek		
Közölt (súlyozott) adat	száma (1000 főben megadva)			
	3 791,3	504,1	3 371,2	11,7

(Forrás: KSH ILO¹ alapján, In: Központi Statisztikai Hivatal, 2012)

Tudta-e, hogy 1993 februárjában volt a legtöbb regisztrált munkanélküli Magyarországon, 680 ezer fővel, és 14%-os munkanélküliségi rátával?

¹ ILO = International Labour Organisation – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ENSZ szakosodott munkaügyi szervezete

A foglalkoztatás és munkanélküliség vizsgálatában Polónyi István (2002: 208) a következő népe sségkategóriákat alkalmazta:



ÁLLÁSKERESÉS MÓDSZEREI

Az állás keresés eltérő indítatásokból fakadnak, az életpálya különböző szakaszaiban találkozhat vele a munkavállaló, de minden esetben a karriermenedzsment szerves részét képezi.

Az állás keresői réteget heterogén csoportok alkotják: különböző életkorú, szociális és családi helyzetű személyek alkotják úgy, mint pályakezdők, GYES-ről vagy betegségből, külföldi munkavállalásból visszatérők, munkanélküliek, munkahelyet váltók vagy kényszerülők. Az eltérő társadalmi, szociális háttérrel, kompetenciákkal, motivációkkal rendelkező személyek különböző karrierlehetőségek előtt állnak, amelyhez eltérő állás keresési technikákat alkalmazhatnak a hatékonyság, eredményesség érdekében.

A tudatos életpálya építés első lépésként az **önelemzést** említhetjük meg. Ennek keretében nem csupán kompetenciakészletünk, belső-külső tulajdonságaink vizsgálatát értjük, hanem akár a probléma feltárását is: pl. hasznos átgondolni, milyen körülmények vezettek az inaktív állapot bekövetkezéséhez, mennyire volt megfelelő a munkakör betöltéséhez szakmai képzettségünk, képességünk, kompetenciánk,

szakmai attitűdünk, majd a hozzá adott értékünk, hasznosságunk, motivációnk a munkahely szempontjából. Erre építve lehet megfogalmazni azokat a lépéseket, amelyek a hosszú távú célok eléréséhez vezetnek (inaktív állapot megszüntetése, karriercélok, önmegvalósítás).

Az önelemzés így a teljesítőképeség felé való első lépésnek tekinthető, amely a „lelki korrekció” segítségével teszi lehetővé a kilátástalannak tűnő állapot megszüntetését, egy megalapozott cselekvési stratégia kidolgozását. A tartós vagy hirtelen munkanélkülivé vált személyek esetében az énkép gyengülése figyelhető meg, amely önbizalomhiánnyal, kiszolgáltatottság érzésével, félelemmel, negatív énképpel társulhat. Ezért a pozitív visszajelzések, énkép erősítése a változásokra való ösztönzés szükséges.

A pozitív megerősítés jó példája az életút áttekintésének módszere:

- visszaemlékszik azokra az élethelyzetekre, amelyekben sikeresnek, kiegyensúlyozottnak érezte magát, majd
- megvizsgálja azokat az erőforrásokat, amelyek ehhez az állapothoz hozzásegítették
- megvizsgálja jelenlegi élethelyzetét és a fennálló akadályozó tényezőket
- cselekvési lépéseket dolgoz ki az akadályok elhárítására, a lehetőségek feltárására.

Az önismerettel, önelemzéssel ily módon szorosan összekapcsolódik az önreflexió. Az önreflexió következtében képessé válik:

- felismerni, megfogalmazni érzéseit, készségeit, korlátait, belső erőit, viselkedését és ezt önismeretében harmonizálni
- a munkaerőpiacon lehetőségeit reálisan megítélni
- cselekvési terv kidolgozására és végrehajtására foglalkoztathatósága érdekében
- együttműködni másokkal a célok megvalósításában

Ezek csökkentik a szorongás, a frusztráció, a negatív belső feszültség érzetét és cselekvésre ösztönöznek. (Farkas: 11-14)

Azonban nem csak tartós munkanélküliekben merül fel az álláskeresés gondolata, hiszen a pályakezdők vagy a munkahelyet váltani akarók/kényszerülők is hasonló szituációt élhetnek meg, valamivel kevesebb negatív énképpel.

Az elemző folyamat második lépéseként **saját munkaerő-piaci helyzetünk, erőforrásaink felmérése** szükséges. Ehhez először a munkával kapcsolatos elképzeléseinket kell megvizsgálni, tisztázni önmagunkban, milyen szempontoknak kell érvényesülnie, ahhoz hogy egy munkát elvállaljunk: pl. bérezés mértéke, juttatások, munkahely távolsága, egészségügyi tényezők (pl. allergiát kiváltó), képesítésnek megfelelő tevékenység, beosztás, munkaidő, munkavégzés módja (egyéni vagy csoportos), továbbfejlődési lehetőségek stb.

Ezt követően a munkán kívüli képességek vizsgálata szükséges, hiszen ezek használata is megjelenhet a munkahelyi feladatok végzése során és a pozitív tulajdonságok növelik az önbizalmat. Érdemes végiggondolni családi és a civil kapcsolatokban betöltött szerepeket (szervező, irányító, pénzügyekkel foglalkozó stb.), a szabadidős tevékenységeket (műszaki, művészi, informatikai képességek, egészséges életmóddal vagy önkéntes tevékenységgel kapcsolatos szerepvállalások).

Majd a szakképesítés vizsgálata következik: munkaköröknek való megfeleltetésük, kell-e frissíteni a meglévő szakmai tudást, új ismeretek elsajátításának összegyűjtése. Ezt követi a munkával kapcsolatos képességek végiggondolása szükséges – jelenlegi kompetenciakészlet és a fejlesztésre várók: hatékonyság, pontosság, alkalmazkodóképesség, problémamegoldás, együttműködés, segítőkészség, másokkal való együtt dolgozás képessége, kitartás, szervező- és irányítóképesség, kreativitás, kockázatvállalás, írás- és beszédképesség, pénzkezelés. (Babos 2009:32-44) Az önelemzésre alapozott egyéni kompetenciák feltérképezése segíti az elképzelt és reális álláslehetőségek egymáshoz közelítését, azok felkutatását.

Az álláskeresési magatartásnak két formáját különböztetjük meg: az aktív és passzív. A passzív keresés alatt a munkaközvetítőkön (pl. munkaügyi központok, fejevadászok) keresztüli tájékozódást, az aktív keresésnek pedig más álláskeresési módszerek alkalmazását értjük (úgy, mint hirdetések, karrierportálok, állásbörzék, konkrét vállalatok felkeresése). (Micklewright – Nagy 2001: 600)

ÁLLÁSKERESÉSI TECHNIKÁK

A munkaerőpiacok történő információáramlásnak, az álláskeresés módszereit (sajátosságaik alapján) két kategóriába sorolható: a formális és informális álláskeresésre. A *formális vagy hivatalos álláskeresés során* a munkáltató aktivitása és az állást kereső személy erre a meglévő objektív igényre (álláshirdetések) történő reagálása jellemzi, amelyhez a hagyományosabb álláskeresési eszközrendszert (pl. hirdetés, telefonálás, munkaügyi központ, esetleg munkaközvetítő iroda) alkalmazza.

Vagyis a munkáltató egyértelműen a meghatározott üres álláshelyek betöltéséért tesznek erőfeszítéseket (megüresedett vagy új álláshely létrejöttének jelzése, munkaerő toborzás, majd kiválasztás).

A formális álláskeresés menete az álláskereső szemszögéből:

1. a munkahely keresés igényének megfogalmazódása, pl. munka nélkül állapot megszűntetése vagy munkahelyváltás;
2. a lehetőségek feltérképezése, pl. hirdetések böngészése újságban vagy interneten. Jellemzően a keres többnyire nem célirányosan, inkább kizárásos alapon történik.
3. egy vagy néhány álláslehetőség kiválasztása;
4. jelentkezés, de az önéletrajz aktualizálás, konkretizálás hiánya jellemzi;
5. állásnak megfelelő visszajelzés várása munkáltatótól.

A formális álláskeresés során az álláskereső oldaláról tehát nem olyan egyértelmű a személyes aktivitása (mint a munkáltató esetében), bár gyakran úgy tűnhet, hogy az egyén mindent megtesz az elhelyezkedés érdekében: naponta nézi a hirdetéseket, bekarikázza a megfelelőeket az újságban, gyakran telefonál, várja a munkáltatók visszajelzését, még a munkaügyi központban is megjelenik a megbeszélte időpontokban, de jellemzően eredménytelenül. Ennek a magatartás háttérének vizsgálata során egyrészt az egyén bizalomvesztett állapot és önértékelési problémák megjelenését, másrészt a felelősség objektív körülményekre való áthárítását tárták fel.

Az *informális álláskeresés* ezzel szemben rendhagyó, személyes aktivitást igénylő módszer, amelyet a szubjektív motivációk hatására

alkalmazzák, vagyis az álláskereső saját belső motivációit, önérvényesítő magatartását mozgósítja a munkakeresés során.

Az informális álláskeresés lépései az álláskereső szemszögéből:

1. itt is a munkahely keresés igényének megfogalmazódása, pl. munka nélkül állapot megszüntetése vagy munkahelyváltás;
2. annak eldöntése, mely pályaterületen, milyen munkakörben szeretne dolgozni;
3. azon cégek, munkáltatók meghatározása, ahol szívesen végezne munkát;
4. párhuzamos és folyamatos informálódás a keresett területről, cégekről;
5. kapcsolati háló működtetése az álláskeresés érdekében;
6. több módszer, technika alkalmazása akár egymás mellett;
7. jelentkezés és portfólió kiválasztása a munkáltatókhoz, de az önéletrajzot minden esetben aktualizálja a konkrét állásnak megfelelően és egyedi motivációs levelet is készít;
8. a munkáltatóknál időnként ismét jelentkezik, egy személyes találkozó egyeztetése céljából.

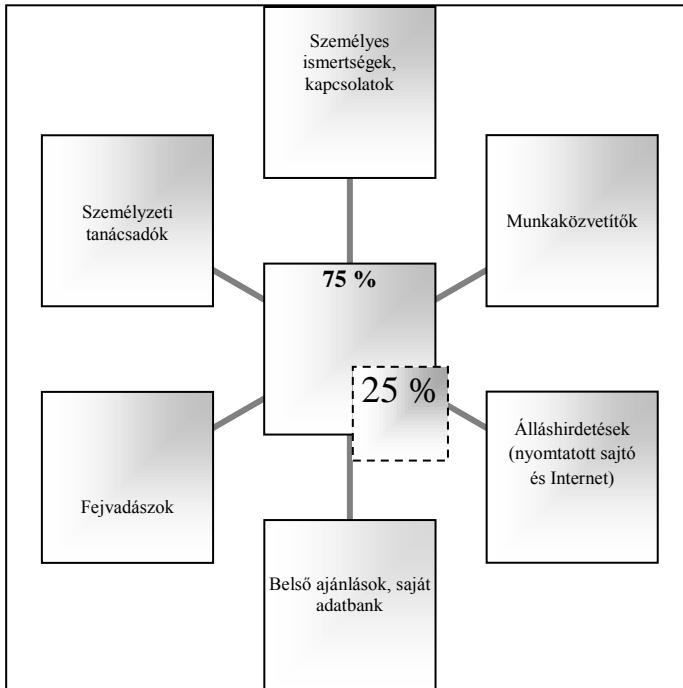
Az informális álláskeresést az álláskereső aktivitása jellemzi és a saját érdekeit tartja szem előtt és eszerint cselekszik. Ez persze nem jelenti azt, hogy nem alkalmaz hagyományos álláskeresési eszközöket, úgy mint pl. hirdetések olvasása, állami vagy magán munkaközvetítői rendszer, azonban az álláskeresés során az információáramlás a személyes kapcsolatok hálózatán keresztül történik pl. barátokon, rokonokon, ismerősökön keresztül.

Tudta-e, hogy Nyugat-Európában a munkaerőpiacon személyes kapcsolatok útján töltődnek be az álláshelyek 90%-a?

A munkáltatókat vizsgálva az álláskeresés folyamatában a jelentkezők aktivitása sokkal megnyerőbb, hiszen ez a viselkedés előzetesen sejteti a beválás valószínűségét, és a keresés fázisára jellemző aktivitást feltételezi a munkaviszony, foglalkoztatás alatti időszakban is. Az álláskeresőket vizsgálva feltehetően viszont az álláskeresés passzív formájának alkalmazása jellemezné: legtöbbször vélhetően az álláshirdetéseket neveznék meg. Ennek oka abban is kereshető, hogy

hosszú időn keresztül a nyomtatott sajtóban megjelenő hirdetések voltak talán a munkáltatók számára is a legnépszerűbb toborzási eszközök, azonban az internet gyors térhódítása átalakította a munkaerő-kereslet kielégítésének metodikáját is. (Fehér 2009:25-27)

Hogyan töltik be az egyes állásokat?



(Forrás: Pintér 2008:200 12. ábra alapján)

Az álláskeresői technikák kiválasztása majd azok alkalmazása függnek tehát az állást kereső motivációtól, elképzeléseitől. A technikák ismeretében (azok pozitív és negatív jellemzőivel együtt) megkönnyítik az álláskereső folyamatát.

A formális és informális álláskeresés során leggyakrabban alkalmazott keresési technikák:

Állásbörze – Vállalatok, cégek bemutatkozó fóruma a potenciális munkaerő toborzása céljából, személyes kapcsolat-felvételi lehetőséget is biztosít a munkaerő-piac szereplői (állást és munkaerőt kereső) között. Előnye a személyes kapcsolatfelvétel és tanácsadás lehetősége, előadásokon és próbainterjúkon való részvétel lehetősége, hátránya a konkurencia nagyarányú jelenléte. Elsősorban frissen végzettek, pályakezdők számára eredményes álláskeresési eszköz.

Munkaerő-kölcsönzők – a munkáltató az erre szakosodott cégek valamelyikével felveszi a kapcsolatot, akik állandó alkalmazásba veszik fel a dolgozókat, majd a munkáltatók igényeinek megfelelően kiközvetítik őket. A munkaerő kölcsönzés elsősorban a termeléssel összefüggő illetve az adminisztratív és szolgáltatási jellegű munkakörök esetén jellemző.

Tudta-e, hogy a munkaerő-kölcsönzés módszere Angliából terjedt el a szállodaipar területéről? Először az I. világháborút követően a Ritz Hotel tulajdonosa alkalmazta oly módon, hogy listát készített azokról a munkavállalókról, akik bármikor rendelkezésre állnak és rövid időn belül munkába tudnak állni, akár a csúcsszezonban is. Idővel a környező szállodatulajdonosok is hozzá fordultak segítségért – a listán lévő munkavállalókat kérték kölcsön. (Pintér 2008)

Munkaügyi központok – állami munkaközvetítő, a munkanélküliséget csökkenteni igyekvő szolgáltató szervezet. Előfeltétel, a munkanélküliek elektronikus nyilvántartási rendszerbe történő regisztráció. Előnye, hogy szolgáltatásaik díjmentesek, mind a munkanélküliek mind a munkáltatók számára. Ez a módszer a közepesen vagy az alatti kvalifikációval rendelkező munkakeresők számára eredményes.

Karrieriroda – Személyre szóló tanácsadással és információszolgáltatással segít eligazodni a munkaerő-piacon és a saját szakmai életút kibontakoztatásában. Elsősorban a munkát kereső végzős hallgatók és a cégek között közvetít.

Személyes kapcsolatok – úgy, mint család, rokonság, barátok, osztálytársak/csoporttársak, régi tanárok/munkatársak, szomszédok, stb. de akár a közösségi oldalakon is tájékozódhatunk és böngészhetünk potenciális kapcsolat után, akik segíthetnek felfedezni az álláslehetőségeket. Lényeges a folyamatos kapcsolattartás és érdeklődés.

Fejvadászok – olyan munkaközvetítő személy, akiket vállalatok alkalmaznak személyzeti tanácsadóként a megfelelő munkaerő felkutatására. Elsősorban közép- és felső szintű vezetői, illetve nehezen betölthető, különleges munkakörök jelöltjeinek felkutatására alkalmazzák. Azok a cégek veszik igénybe, akik nem tudnak, vagy nem akarnak saját személyzeti szakembereket alkalmazni. Tehát a fejvadászok nem fognak egyének számára állást keresni, de érdemes adatbázisukba bejelentkezni. Előnye, hogy a szolgáltatásaik az álláskeresők számára ingyenesek és a jelentkezők adatait pár hónapig díjmentesen tárolják az adatbázisukban valamint szakterületekre specializálódott cégek találhatóak közöttük. Hátránya a közvetítésből fakadó időigényesség, hiszen a cég végső beleegyezésére is szükség van az állásajánlat elnyeréséhez, Pl.: grafton.hu.

Sajtó – ezen belül is el kell különíteni a nyomtatott- és az elektronikus sajtót valamint az internetet.

A *nyomtatott sajtó* körébe tartoznak a napi megjelenésű hirdetési újságok (pl.: Expressz), az országos vagy megyei napilapok (pl.: Népszabadság, Szolnok Megyei Új Néplap), a területi reklámújságok (pl.: Montázs), vagy a szaklapok (pl.: HVG). A formális álláskeresés klasszikus módszere. Előnye, hogy könnyen hozzáférhető, hátránya, hogy csak bizonyos álláskereső réteget szólít meg (napilapról vagy tudományos folyóiratról legyen szó), valamint az is problémát jelenthet mind a munkáltató, mind pedig az álláskereső szemszögéből nézve, ha túl sokan olvassák azt.

Elektronikus média megjelenései közé tartozik a teletext vagy a helyi televíziók (és ezek képújságai). Előnye, hogy a helyi televíziók, a környezetünkben közel található hirdetéseket tartalmazzák, beosztotti de akár vezetői állásra pályázók számára is egyaránt eredményes álláskeresési eszköz lehet.

Internet:

- Munkaközvetítő irodák oldalai (állami és magán): *Magán munkaközvetítők/toborzóirodák* – hasonlóan az állami munkaközvetítőkhöz, telefonon és interneten beérkező igények alapján a sajtóban hirdetnek a munkáltatók nevében, majd elküldik őket a megrendelőkhöz. A munkaközvetítő irodáknak a munkáltató jutalékot fizet a megfelelő munkaerő sikeres kiközvetítésének fejében.

- Cégek saját weblapja: Vállaltok vagy szervezetek saját honlapjukon feltüntetik állás- vagy karrierlehetőségeket, ahol pontos leírás található a betölthető pozíciók és a hozzá szükséges feltételekről, továbbá, hogy kivel kell felvenni a kapcsolatot, hová kell továbbküldeni az önéletrajzokat, motivációs leveleket. Előnye, hogy könnyen tájékozódhat az állást kereső a szervezetről, a vállalati kultúráról, szervezeti filozófiáról, elvárásokról; hátránya, hogy a megküldött önéletrajzok „elkallódhatnak”, vagy nem érkezik visszajelzés. Beosztotti állásra pályázók számára eredményes álláskeresési eszköz.

- Állásportálok: *karrierportálok vagy internetes munkaközvetítők* – Az állást kínálók és keresők adatbázisa. Ezek a virtuális munkaközvetítők a Világháló előretörésével jelent meg. Olyan internetes oldalak, ahol tájékozódhat, kereshet a munkaerőt kereső cégek hirdetései és a munkát keresők adatbázisában. Előnye, hogy könnyen elérhető, otthonról is alkalmazható így energia- és költséghatékony, feltölthetőek és kereshetőek a kiválasztott opciók, értesítések és hírlevél kapható. Bizonyos karriertanácsok mellett segít az önéletrajz elkészítésében, amelyet tárol is bizonyos hirdetési oldalakon és megkísérli összekötni azokat a beérkező munkáltatói igényekkel. Hátránya lehet, hogy nincs visszajelzés. Frissen végzetek, pályakezdők, vagy beosztotti állásra pályázók számára eredményes álláskeresési eszköz. Pl. allas.lap.hu, monster.com, jobmonitor.hu, jobline.hu, professional.hu, workani.hu, index karrier rovata.

Munkáltatók munkatárs keresési szokásai

A munkáltatók is egyre többféle módszert alkalmaznak a megfelelő munkatárs kiválasztásának érdekében:

- régi munkatárs megkeresése
- vezető / menedzser / vagy a munkatársak személyes kapcsolatainak keresztül (beajánlásra)
- korábbi jelentkezők (hirdetésre vagy spontán megkeresésre) önéletrajzainak áttekintésével
- munkaközvetítő irodán keresztül
- állásbörzék, rendezvényeken keresztül
- hirdetések keresztül (pl. saját honlapon, szaklapokban)

A hazai munkáltatóknál a dolgozók kiválasztása és felvétele során egyre inkább előtérbe kerülnek a szakmai végzettségeken túlmutató kulcsképessegek, legyen szó a legegyszerűbb munkakörökről vagy a vezetők kiválasztásáról. A munkáltatók számára fontos kulcsképessegek megjelölését legtöbbször a hirdetések is tartalmazzák, amelyek általában átfogó jellegűek, tehát nemcsak egy szűk területen, vagy egy meghatározott tevékenységgel kapcsolatban alkalmazhatók, hanem szélesebb területeken, vagyis a „szakma feletti képessegek” is megjelennek, úgy mint a szociális és személyes kompetenciák köre. (Fehér 2009: 31-35)

ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS MAGYARORSZÁGON

Ma a gazdaságilag fejlett országokban a keresők több mint 80%-a alkalmazottként van jelen a munkaerőpiacon (azaz munkaszerződést köt munkáltatójával). A munkának ez a világa, az 1920-as évektől vált dominánssá. A fejlett országok egyfajta „alkalmazotti társadalmakká” váltak. A munkáltatók és a munkavállalók közötti viszony lényeges jegyeit az államok törvényeikben rögzítették, a munkajogban szabályozták.

Az egyes országok között az alkalmazotti munkaviszony eltérő ismérveket hordozhat, de a legfontosabb közös jellemzőit az alábbiakban foglalhatók össze:

- Határozatlan időre szóló alkalmazás – akit felvettek, s rendszeresen végezte dolgát, az akár munkásélete végéig a cégnél dolgozhatott;
- Meghatározott napi, heti óraszámú munkaidő – a hivatalos munkaidőt minden országban jogszabályok, kollektív szerződések, megállapodások rögzítik és jellemző, ha valakinek ennél többet kell dolgoznia, annak több pénz jár;
- A munkakörrel meghatározott (besorolási) bér, a teljesítményért előre rögzített összeg jár.
- ezeken túl - a szakszervezetek sok évtizedes munkájukkal olyan további munkavállalói jogokat harcoltak ki, mint pl. a fizetett szabadság, a munkáltató által is fizetett egészségbiztosítás, több országban a kötelező nyugdíjbiztosítás vagy a fizetett ünnepek, stb.)

Hosszú évtizedeken át Európát és Magyarországot is ez a tipikus munkaviszony jellemezte. A keresőknek ez a jól megszokott, rendezett és szabályozott helyzete a 70-es évektől kezdett el megváltozni és az elbizonytalanodás vette át a helyét, habár Európában az országok többségében a tartósan uralmon lévő szociáldemokrata kormányok és a szakszervezetek egyaránt a hagyományos munkaviszonyt támogatták.

A 70-es évektől kezdődően azonban az olajválság sokkoló hatásai változásokat indítottak be: az egyre növekvő és az évtizedek során egyre jobb módú középosztály (ide tartoztak az alkalmazottak is) fogyasztói kereslete alaposan megváltozott és a fogyasztók legnagyobb tömegét alkotó középosztálybeliek vásárlási szokásai: mindent megvásároltak, amire igényük volt (pl. lakások, házak, igényes berendezések, autók, TV-k, háztartási gépek) és/vagy amit a modernizálódó tömegtermelés kínált. Így a 70-es évekre az iparilag legfejlettebb országok polgárai egyre többet kezdtek el költeni az egészségükre, a sportra, a turizmusra, a szolgáltatások számtalan fajtáira.

Mindezek következtében a foglalkozási szektorokban egy erőteljes átrendeződés zajlott le: egyre kevesebben kezdtek el dolgozni a termelő szektorokban (pl. mezőgazdaság, ipar) és mind többen a szolgáltatásokban (a legfejlettebb országokban mintegy 70%-a foglalkoztatottaknak). Az ipari tömegtermelés folyamatosan

visszaszorult, amely melléktermékeként, a legfejlettebb országokban hirtelen megnőtt a munkanélküliség a tömegtermelő nagyipar megbomlásával. Ezzel együtt megkezdődött a munkavállalás átalakulása, vagyis az új, a megszokottól, a hagyományostól eltérő alkalmazási formák elterjedése, a munkanélküliség orvoslására. A 2000-es évek felé közeledve ugyan a munkanélküliséget nem sikerült érdemben csökkenteni, de a nem hagyományos (a nemzetközi szóhasználatban leginkább atipikusnak nevezett) foglalkoztatás aránya évről évre nőtt – 1997-re az új formák valamelyikében dolgozott a keresők csaknem fele, pl. a részmunkaidő, meghatározott idejű szerződés, önfoglalkoztatási formákban 1985-ben a keresők mintegy 33%-a, 1997-ben már 44%-a dolgozott Európában.

Atipikus foglalkozások aránya az Európai Unióban

Ország	Részmunkaidőben		Meghatározott idejű szerződéssel		Önállóak	
	foglalkoztatottak aránya a 15-64 évesek között					
	2002.	2003.	2002.	2003.	2002.	2003.
Belgium	19,1	20,5	8,1	8,4	16,4	16,3
Csehország	4,9	5,0	8,1	9,2	16,0	17,1
Dánia	20,0	21,3	9,1	9,3	7,0	7,1
Németország	21,2	22,4	12,1	12,2	10,6	10,8
Észtország	7,7	8,5	2,7	2,5	8,1	8,9
Görögország	4,5	4,3	11,2	11,0	41,8	42,3
Spanyolország	7,9	8,0	31,0	30,6	15,8	15,3
Franciaország	16,4	16,5	13,9	12,9	8,8	8,8
Írország	16,5	16,8	5,3	5,1	17,6	17,4
Olaszország	8,6	8,5	9,9	9,9	25,2	25,0
Ciprus	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Lettország	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Litvánia	10,8	9,6	7,2	7,2	20,0	20,3
Luxemburg	10,3	n.a.	5,0	n.a.	6,9	n.a.
Magyarország	3,6	4,4	7,3	7,5	13,8	13,2
Málta	8,3	n.a.	4,6	n.a.	10,9	n.a.
Hollandia	43,9	45,0	14,4	14,6	13,9	14,0
Ausztria	19,6	20,2	7,3	7,1	n.a.	n.a.
Lengyelország	10,8	10,5	15,4	19,4	28,1	27,3
Portugália	11,2	11,7	21,7	21,1	26,9	26,9
Szlovénia	6,1	6,2	14,2	13,7	17,2	16,9
Szlovákia	1,9	2,4	4,9	4,9	9,1	10,2
Finnország	12,8	13,0	16,0	16,3	12,8	13,0
Svédország	21,5	22,9	15,2	15,1	4,9	4,7
Egyesült Királyság	24,9	25,2	6,3	6,1	11,4	12,2
EU ÖSSZESEN	16,7	17,1	12,7	12,9	15,5	15,6
EU15	18,2	18,6	13,0	12,8	14,6	14,8

(Laky 2005:54)

Az atipikus munka (atypical job) kifejezés a 80-as évek elejétől honosodott meg. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a 80-as évek elején figyelt fel a hagyományostól eltérő munkaviszonyok terjedésére. Ugyan a kifejezésnek más elnevezései is megmaradtak, (például a rugalmas vagy flexibilis munkák, törekeny, sérülékeny munkahelyek), a legáltalánosabban az "atipikus" elnevezés terjedt el.

„Az *"atipikus"* gyűjtőfogalom alá mindazokat a foglalkoztatási formákat besorolták, amelyek egy vagy több - esetleg valamennyi - elemükben eltérnek a hagyományos (alkalmazotti) munkaviszonytól.” (Laky 2001: 1-16)

Atipikus foglalkozási formák:

1. megrövidített munkaidő: pl. a részmunkaidős foglalkoztatás (Part-time work): a munkavállaló kéri, határozatlan időre szól, időarányos bér jár érte. Ma Magyarországon részmunkaidős foglalkoztatásra akkor kerülhet sor, ha a munkaadó és a munkavállaló erről a munkaszerződésben külön megállapodik. ez természetesen tartalmazza, hogy a foglalkoztatás napi, heti, vagy havi hány órában történik. A munkavállalót megillető juttatások esetében az időarányosság elvét alkalmazzák, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze.

Tudta-e, hogy az Európai Unióban a részmunkaidős foglalkoztatás jóval elterjedtebb, mint Magyarországon? Bár nem létezik egységes szabályozás. 2002-ben az EU 15 tagállamában a foglalkoztatottak 18 százaléka dolgozott részmunkaidőben, Magyarországon ugyanez az arány 2,9 százalék volt. (Szociális és Munkaügyi Minisztérium)

2. időszakos foglalkoztatási formák:

- **alkalmi munka**: a munkáltatónak azt az igényét elégíti ki, hogy rövid időtartamra, lényegesen egyszerűbben külső munkaerőt foglalkoztat, maximum öt egymást követő naptári napig, egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári

éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony (2010. évi LXXV. törvény)

- **szezonális munka:** időnyjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik (2012. évi I. törvény)

- **meghatározott idejű foglalkoztatás:** A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni és a munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg. (2012. évi I. törvény)

3. nem munkaviszonyban végzett munka, mint pl.

- **önfoglalkoztatás:** nemzetközi jog szerint önfoglalkoztatottak köre az egyéni vállalkozók, a gazdasági társaság tevékenységében személyesen közreműködő tag, az őstermelő, a szellemi szabadfoglalkozásúak

- **otthon vagy megbízásból végzett munka:** a megbízási jogviszony megbízási szerződés alapján a megbízottat ügyellésre kötelezi, de ebben a jogviszonyban a felek egymással mellérendelt viszonyban vannak és jóval lazább kereteket ad a tevékenység végzésére, a díj mértéke pedig a felek szabad megállapodásának függvénye. (nonprofit.hu)

Tudta-e, hogy Magyarországon az önfoglalkoztatók kimutatható aránya (14,6 %) nagyjából megfelel az EU (14,8 %) átlagának? A KSH munkaerő-felmérése mintegy 510 ezer (2001-ben már csak 491 ezer) egyéni vállalkozót és nem jogi személyiségű társaságok tagjait, valamint 26 ezer segítő családtagot sorol ebbe a körbe. (Szociális és Munkaügyi Minisztérium)

4. egyéb, a fentiekbe nem besorolható, a hagyományos munkaviszonytól eltérően végzett munkák (a „2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről” szerint), pl.

- **bedolgozó jogviszony:** olyan önállóan végzendő munkára lehet létesíteni, amelyre a teljesítmény-követelmény munkanorma formájában meghatározható, saját munkaerővel történik a munkavégzés és a munkaadó biztosítja munkaeszközt, munkaanyagot.

– **távmunka:** távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott tevékenysége, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.

– **munkaerő kölcsönzés:** az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (háromoldalú kapcsolat).

Az atipikus foglalkoztatási formák közül Magyarországon a határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatás a legelterjedtebb: 2007-es adatok szerint a 15-64 év közötti alkalmazottak 7,3%-át foglalkoztatják ilyen szerződéssel hazánkban. Az Európai Uniótól azonban e tekintetben jelentős elmaradást mutat Magyarország – az Unió átlaga 14,5%-ot tett ki. Ez a foglalkoztatási forma a fiatalok korcsoportjában a legelterjedtebb: a 15-24 éves korosztály 17%-át foglalkoztatják munkaadók határozott idejű szerződéssel. Bár a határozott idejű szerződéssel a dolgozók munkajogi helyzete bizonytalanabb, viszont előnyei a nagyobb mobilitás és rugalmasság. (Fehér 2009: 5-6)

A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEANGOLÁSA

Az elmúlt ötven évben a fejlett országokban a családkép is jelentősen átalakult a gazdaság mellett. Ez a változás nagy különbségeket generál, ugyanis másként zajlott le a nyugati és a posztszocialista országokban. Míg nyugaton a közelmúltig az egykeresős, főleg az apára építő nukleáris család dominált, ahol a nők háztartásbeliek voltak, addig a vasfüggönyön innen garantált és teljes körű foglalkoztatás, az állami és vállalati gondoskodás széles védőhálóját szokták meg az emberek. A rendszerváltás gazdasági és társadalmi hatásai a munka és a magánélet összeegyeztetéséhez való viszonyulást is módosították. (Koltai 2010)

A mai felgyorsult ütemű élet mellett, és a folyamatosan változó gazdasági helyzetben nem csupán a családoknak, hanem a

munkaadóknak és munkavállalóknak egyaránt érdeke, ugyanakkor felelőssége is a változó piacokhoz való alkalmazkodás. A munkáltatóknak célszerű felismerni, hogy a humántőke megóvása, így a munka és magánélet egyensúlyának szem előtt tartása, a munkaszervezésben tanúsított rugalmasság versenyelőnyé fordítható. (Keveházi, 2007)

A sikeres életpálya pillérei



Forrás: <http://karrier.szeportal.hu/tajolo/karriertervezes1-1.htm>

A fenti ábrán három olyan szempont olvasható, melyek összehangolása a dolgozó emberek életében folyamatos feladatként vannak jelen.

Az első pillér a háromból a szakmaszeretet kérdésköréhez kapcsolódik. Nagyon fontos tényező, mikor erről a kérdéskörrel gondolkodik a munkavállaló, hogy érdeklődéssel forduljon a munkáját jelentő feladat felé. További meghatározó pontok a választott szakma szeretete és az elkötelezettség. A munkavállalókban optimális esetben megvan az önmaguk kibontakoztatására való igény, és egy jó munkahelyen erre lehetőséget is kapnak.

A fentiekben leírtak miatt kiemelt jelentőségű döntés annak a szakterületnek a megtalálása, amelyet a munkavállaló később, évek

múlva is érdekesnek talál, és ami szakmailag és emberileg biztosítja számára a kibontakozás esélyét. Ez jelenti összegezve a munka örömét.

A második pillér a munkakörülmények és a megbecsülés kérdésével függ össze. A jó munkakörülmények (pl. segítőkész vezetők, szívélyes kollégák, kellemes munkahelyi környezet és légkör) meghatározzák a munkaerő teljesítményét és a személyközi konfliktusok nagyon nagy mértékben visszavethetik azt. A másik alpont, a tisztességes anyagi és/vagy erkölcsi megbecsülés kérdése. Lényeges, hogy a karrierjüket még most építő munkavállalók ne csupán a presztízs alapján válasszanak munkakört, hanem ismerjék meg alaposan az általuk választott hivatást. Meg kell próbálniuk elválasztani az adott pozícióhoz kapcsolódó felszínes tartalmakat (például a hangzatos cím, céges autó, elegáns iroda) a munkakör lényegi elemeitől. Hosszú távon ugyanilyen fontos, hogy szeressék a mindennapi tevékenységünket és munkatársainkat, akikkel napról napra együtt dolgozniuk (lásd első pillér).

A harmadik pillér, amit érdemes átgondolni a kikapcsolódásra és családra fordítható idő.

A sikeres életpálya talán legfontosabb kihívása a magánélet és a munka világa közötti harmonikus egyensúly megtalálása. Ha a fenti pontok közül akár csak egy hiányzik vagy nem teljes értékű, azt a munkavállalók saját munkahelyi teljesítményükön, koncentrációképességükön, személyes kapcsolataikon is szemmel láthatóvá válik.

Az egyén oldala után érdemes átgondolni a kérdést a munkáltatók oldala felől. Fontos tudatosítani a munkáltatókban, hogy a hagyományos kapitalista gazdasági rendszer, amely a ma hagyományosnak tekintett foglalkoztatást racionálissá tette, mára visszaszorulóban van. (Belyó, Ékes 2008) A vállalatok termékei iránti kereslet rendkívüli mértékben ingadozhat, ezért szükségük van arra, hogy munkaerő-állományukat rugalmasan tudják variálni. Ezt lehetővé teszik az olyan, nem hagyományos munkaformák, mint a határozott

idejű foglalkoztatás, a részmunkaidő, az önfoglalkoztatás, vagy éppen a munkaerő-kölcsönzés. (Belyó, Ékes 2008)

Az átalakulóban lévő, ám jelenleg még uralkodó hagyományos nemi szerepfelfogás miatt a munkavállalással és a családi élettel járó kötelezettségek összeegyeztetése leginkább a nők szempontjából merül fel mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről, az Unió nemek közti egyenlőséget célzó intézkedései ellenére is. Erre a problémára részben gyógymódot jelenthetne az atipikus foglalkoztatás, ám Magyarországon jóval szerényebb az ilyen foglalkoztatás, mint az Európai Unióban.

Hosszú távon vizsgálva a munkaerőpiacot megállapítható, hogy a munka természete jelentős átalakuláson fog átmenni világszerte. Az utóbbi évtizedben a gazdasági környezetben olyan gyökeres változások mentek végbe, minek köszönhetően a piacok egyre ingatagabbak lettek, a változások felgyorsultak, a kommunikációs és az információtechnológia robbanásszerűen fejlődött. (Belyó, Ékes 2008)

A nagy termelőberendezések még mindig fontosak, de ahogyan a szellemi munka előtérbe kerül, ahogyan a termelőberendezések mérete csökken és az információtechnológia fejlődik, úgy terjedhet egyre nagyobb lendülettel a távmunka is. (Belyó, Ékes 2008) Szintén a fejlődés eredménye az is, hogy az információtechnológia átjárást teremt az egyes szakmák között, a munkaerő tudása egyre kevésbé vállalatspecifikus. A munkavállaló könnyebben tud beilleszkedni más foglalkoztatónál anélkül, hogy jövedelme jelentősen csökkenne. Mind a vállalat, mind pedig a munkáltató oldaláról racionálissá válik a lazább kötődés, vagyis az atipikus munkaformák preferálása. (Belyó, Ékes 2008)

A vállalatok számára egyre értékesebb a munkavállalói rugalmasság, fontos szemponttá vált az alkalmazotti létszám könnyű hozzáigazítása a folyamatosan változó piaci kereslethez. Ennek eredményeképp egyre kevesebb embert fognak hagyományos módon foglalkoztatni, s egyre többen fognak a rugalmasabb atipikus munkaformákban dolgozni. A változások a jövőben drasztikusak lesznek, de jelenleg még az átmenet szakasza zajlik, s a változások java valószínűleg csak tizenöt-huszonöt év múlva következik majd be. (Belyó, Ékes 2008)

A változások lassúságának oka, hogy, noha a gazdasági környezet változása már ma igényelné az atipikus munkaformák alkalmazását (például a gyorsan változó környezet, a különféle projektek időtartamára szóló szerződéseket, vagy a javuló távközlés a távmunkát), a vezetők fejében is végbe kell mennie a gondolkodásmód változásának, hogy a foglalkoztatási formák valóban átalakuljanak a fent leírtaknak megfelelően.

A következőben három kiemelt szempont mentén vizsgáljuk a különböző foglalkoztatási formák és a magánélet összeegyeztethetőségének problémakörét. A szempontok a munkaidő, a munkavégzés helye, valamint a munkaszerződés jellege.

A munkaidő

A hivatalos munkaidőnél rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatást nevezzük részmunkaidőnek. Ezen belül

- ❖ a családi élettel való összeegyeztethetőség szempontjából célszerű megkülönböztetni a
 - délelőttől délutánig tartó munkaidőn belüli
 - azon kívüli (esti, éjszakai, hétvégi munkaidőt)
- ❖ illetve
 - rendszeres,
 - vagy rendezetlen munkaidő-beosztást.

(Keveházi, 2007)

Nyilvánvaló, hogy a magánélet tervezhetősége szempontjából az előreláthatatlan munkarend a családi élettel nehezen összeegyeztethető. Ez kiváltképp a gyermekesek számára teremt hosszú távon nem, vagy csak nagyon nehezen fenntartható helyzetet.

A munkaidő-csökkentés lehet a munkáltató menedzsmentjének gazdasági döntése, és ebben az esetben kényszer- részmunkaidőről beszélünk, létrejöhet ugyanakkor a munkavállaló kezdeményezésére is. Ebben az esetben számos olyan lehetőséget teremthet, mint az esély a munkaerőpiacon maradásra, jövedelemszerzésre, a munkavállaló munkaerő-piaci értékének megőrzésére. (Keveházi, 2007)

Szintén jelentősen megnehezíti a család és a munka összeegyeztetését, hogy Magyarországon a 25 uniós tagország közül a legrugalmatlanabb az alkalmazottak munkaidő-beosztása. Az adatok azt mutatják, a dolgozó lakosság 90%-a fix kezdési és befejezési idővel dolgozik a munkahelyén. A teljes munkaidős állásokhoz ugyanakkor nem alkalmazkodik a gyermekintézmények működése. Munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából pozitív hatással bír, ha a munkáltató rugalmasságot tanúsít a munkavállaló felé. A rugalmas munkaidőrendszerek, kedvezőbb életkörülmények kialakítását teszik lehetővé az egyének számára.

Ilyen rugalmas munkaidőrendszer lehet például az osztott munkakör kialakítása, ami egy teljes munkaidős feladatkör szétosztását jelenti. Ám míg a részmunka alacsony státuszú és bérezésű formaként terjedt el, a munkavállalók, leginkább kisgyermekes nők kezdeményezésére kialakuló job-share a magasan kvalifikáltakra jellemző. (Keveházi, 2007)

Noha számos dolog szól az osztott munkakör kialakítása mellett, mint például az, hogy a munkáltató könnyebben oldhatja meg a helyettesítést, a szabadságot, a kiadott feladatok elvégzésének minőségét pedig két különálló ember látásmódja, képességei garantálják, ennek a rendszernek a kialakítása együtt jár a munkáltatók nagyfokú szervezettségének, és a munkakört betöltő személyek együttműködésének igényével, és a foglalkoztatáshoz kötődő bizonyos többletköltségekkel is. A korábban említetteken túl azért is lehet hasznos ez az újfajta munkaszervezés, mert a munkavállaló szempontjából biztonságot is jelent a pár léte, egymásnak jelentős segítséget jelenthetnek.

A munkavégzés helye

A munkavégzés helye szerint számos foglalkoztatási forma elkülönül. A sor elején szükséges említeni a távmunkát, mely a munka és magánélet összeegyeztetésének nők által ugyancsak keresett eszköze. (Keveházi, 2007) Ugyanakkor a távmunka hazánkban messze nem elég széles körben ismert, vagy elterjedt. Ennek okai lehetnek, hogy a távmunka jellemzően információtechnológiai és informatikai eszközzel

történő munkavégzést jelent, ily módon a nemi sztereotípiák alapján inkább „férfi-munkának” minősül. Azt is fontos kiemelni, hogy a távmunka nem feltétlenül jelent otthoni munkát, hisz végezhetik akár szatellit irodákban, vagy tele- és call centerekben. (Keveházi, 2007)

Magyarországon a rugalmas időbeosztás leggyakoribb formája az önfoglalkoztatás. Ez számos előnnyel járhat, hiszen a rugalmas munkaidő mellett sok feladat otthonról is elvégezhető, így több idő marad a magánélet kihívásaira, és a munkavállaló saját maga rendelkezik idejével, úgy oszthatja be azt, ahogy számára a legelőnyösebb. Azonban nem minden esetben egyértelmű, hogy a rugalmasabb időbeosztás, a kényelem előnye, vagy a kapcsolatok beszűküléséből, a munka és magánélet határának elmosódásából fakadó hátrányok lesznek meghatározók hosszabb távon. (Keveházi, 2007) Különösképp a kisgyermekesek esetében különösen fontos, hogy a személyiségnek megfelelően ez az életmód. (Az önfoglalkozásról lásd még: A munkaszerződés jellege c. alfejezetben.)

A munkaszerződés jellege

A munkaszerződés jellege szerint legfontosabb atipikus munkaviszony a határozott idejű szerződés, mely az uniós (99/70/EK) irányelv szerint Magyarországon 1 naptól 5 évre köthető, objektív feltételektől függően, legfeljebb kétszer hosszabbítható meg.

Határozott idejű foglalkoztatás esetén nem értelmezhetők olyan jogi garanciák, mint a felmondási jogosultság és tilalom, végkielégítésre való jogosultság. Speciális, átmeneti időre szóló munkáltatói igény esetén, döntően a munkáltató kezdeményezésére alkalmazzák, ugyanakkor előnyei mindkét fél részére a kiszámíthatóságban rejlik. (Keveházi, 2007)

A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából előnyös lenne, ha a gyermekgondozási szabadságon lévők távollétében helyükre határozott munkaidejű helyettesítőt lenne kötelező alkalmazni, esetleg munkatapasztalathoz juttatva más inaktívakat.

A munkaerőpiacra történő visszatérés szempontjából fontos elv lehetne a munkatapasztalat-szerzés támogatása, illetve az ösztöndíjas

foglalkoztatás támogatása azoknál, akik huzamosabb időre kimaradtak a munka világából.

A Magyarországon 1997-től szabályozott alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás társadalombiztosítási és munkanélküli ellátásra jogosítja a máskülönben feketén foglalkoztatott munkavállalót. Az alkalmi munkavállalói könyv kiváltásának lehetősége 1997 óta létezik, de jelentősebb elterjedése csak a szabályozás többszöri módosítása után következett be (2002: közterhek csökkentése; 2005: bevezették a kék könyvet az EU-munkavállalók számára és a zöld könyvet az EU-n kívüli külföldi munkavállalók számára). (Semjén-Tóth-Fazekas, 2008)

A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából különösen fontos lenne az alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás ösztönzése pl. komplex családi kedvezmények formájában. Hozzájárulhatna a külföldiek és a romák integrációjának megkönnyítéséhez is. Terjedését elősegíti az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés szigorítása. (Kevházi, 2007)

A munkaszerződés jellegét tekintve a korábban is említett önfoglalkoztatás nem munkaviszonyban történő foglalkoztatási formát jelöl, ebből kifolyólag a munkajog által biztosított garancia-rendszer e polgári jog által szabályozott munkavállalási formára nem vonatkozik. Így az önfoglalkoztatók szociálisan kiszolgáltatottnak tekinthetők, ugyanakkor nagyobb önállóságuk előnnyé válhat.

Definiálásában egyértelmű különbség mutatkozik az ILO és az EU, valamint az egyes tagállamok meghatározása mögött. A magyar jog kiterjed - általában külön jogszabályokban, speciális adózási, társadalombiztosítási szabályokkal - a nemzetközi jog által önfoglalkoztatóként körvonalazott személyi körre, az egyéni vállalkozóra, a gazdasági társaság tevékenységében személyesen közreműködő tag munkavégzésére, az őstermelőre, a szellemi szabadfoglalkozásúakra. (szmm.gov.hu)

Az önmenedzselést elsajátító, talpon maradó önálló vállalkozók csaknem 70%-a javarészt magasabb végzettséggel rendelkező férfi, aki

képes kiaknázni a kiszélesedő üzleti lehetőségeket. Ugyanakkor a segítő családtagok 72%-a nő, aki a hagyományos nemi szerepmegosztást a vállalkozásban is megjeleníti. (Keveházi, 2007) Ez a helyzet tehát kettős függőséget jelent. Egyrészt a munkavállalók munkatapasztalatot a családi vállalkozásban szereztek, másrészt viszont megélhetésüket családtagjuk biztosítja, aki egyúttal munkaadójuk is.

MUNKA ÉS MAGÁNÉLET ÖSSZEANGOLÁSA

A fiatalok felnőtté válásának folyamat és munkaerőpiacon történő megjelenésük napjainkban egyre jobban kitolódik, de sokszor a „mértőldkövek” hagyományos sorrendje is felborul. Az egyének maguk építhetik fel életpályájukat és felelősek a kialakult következményekért. Ezzel párhuzamosan a globalizáció által generált gazdasági és társadalmi változások a bizonytalanságot növelik. Mindezek következtében a fiatalok életútjában a következő fő változások jelentek meg:

- Az egyik változás, hogy az oktatás és a munkaerőpiacra lépés átmenete elmosódottabbá, zavarosabbá vált: a fiatalok egyre nagyobb része kilép a munkaerőpiacra, majd visszatér az oktatásba, vagy megpróbálja összeegyeztetni a munkavállalást a tanulmányaival.
- Másik jellemző, hogy az oktatás „alternatív szerepet” kap a fiatalok életében. Már nem csak mint humán tőkebefektetés jelenik meg számukra, hanem mint kvázi „parkolópálya”, ahol hallgatói státuszban maradnak egészen addig, amíg nem tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon, még akkor is, ha esetleg korábban be tudták fejezni tanulmányaikat. Ezzel egyfajta relatív védettséget kialakítva. Azonban amint állást kapnak, azonnal kilépnek az oktatási rendszerből, ezzel is elkerülve a munkanélküliség stigmáját.
- Hazánkban a szülői házat a nők 27,5, a férfiak 29,5 évesen hagyják el. A halasztó attitűd egzisztenciális bizonytalanságra vezethető vissza, a 15-30 éves európai fiatalok közül a

magyarok gondolják legnagyobb mértékben úgy, hogy azért nem tudnak a kívánt időben elköltözni otthonról, mert anyagilag nem engedhetik meg maguknak.

- Folyamatosan növekszik a rugalmasabb együttélési formák aránya a házassággal szemben. A fiatalok egyre inkább elhalasztják az olyan hosszú távú következményeket involváló döntéseiket, mint a házasságkötés vagy az első gyerekvállalás. A mostani fiatalokat összehasonlítva a korábbi kohorszokkal, a házasságkötés és az első gyermek születésének ideje 10 évvel eltolódott, amely valóban radikális változás.

Tudta-e, hogy egy 2008-ban vizsgált adatok alapján, Magyarországon a nőknek már átlagosan 24,6 éves korban, a férfiaknak pedig 27,3 éves korban kellene házasságot kötniük és az emberek legnagyobb része még mindig tradicionálisan, a házasságkötés után – kb. 1-1,5 évvel később – tartja kívánatosnak a gyerekvállalást?

Vizsgálatok alapján annak a ténynek, hogy miért vállalnak egyre későbbi életkorban gyermeket a fiatalok okait az ún. „bizonytalanság” és az „egyéni célok” dimenziói húzódnak meg.

A bizonytalanság dimenziójához:

- az anyagi bizonytalanság (bizonytalan jövő, lakáshelyzet), illetve
- az életút bizonytalansága köthető (később válnak felnőtté, később találnak megfelelő partnert)

Az „egyéni célok” dimenziói:

- karrierre koncentrálnak
- magára költi a keresetet
- anyagilag nem engedhetik meg maguknak
- kevés segítség a szülőktől
- kevés segítség az államtól
- a gyermeknevelés fizikai, idegi nehézségei

A „gyermekkel nehezebb munkát vállalni” állítást egyik csoporthoz sem lehet teljes mértékben besorolni. Ezt mutatja az emberek ezzel kapcsolatos attitűdje is: míg a nők esetében elsősorban az egyéni célok csoportjához sorolják, addig a férfiak esetében a bizonytalanság

dimenziójához kötik. Így ha egy nő a gyermeke mellett munkát vállal, az a köztudatban karrierépítésként, saját magával való törődésként jelenik meg, míg ugyanezt egy férfinál inkább a bizonytalanság részének tekintik. (Király – Paksi 2012)

Az Európai Unió állásfoglalása szerint olyan stratégia kialakítása is szükséges, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolását. Ezt többek között olyan intézkedések segíthetik elő, mint a munkaidő-szervezés új, rugalmas módjainak bevezetése. Ezek egyaránt szolgálják a munkavállalók és a vállalkozások érdekeit és könnyen alkalmazkodnak a változó körülményekhez. (Pongrácz – Molnár 2000:7)

Míg korábban a család és munkahelyi konfliktusok nagy része inkább a nők háztartásban való tehermentesítése vagy a férfiak gyermeknevelésben vállalt nagyobb szerepére terjedt ki, mára (a rendszerváltást követően) már a konfliktusok forrása kibővült a munkahelyi előrelépés, a karriercélok és egyéni életcélok összehangolásának problematikájával. Ezt azonban nem tekinthetjük csupán a munkavállalók egyéni problémájának: a nők munkavállalási és gyermekvállalási hajlandósága közötti fordított arány komoly társadalmi problémákat generál. Így a gyermekvállalás és a munkahely biztonsága, valamint a munkahelyi előrelépés összeegyeztetése iránt a társadalom sem lehet közömbös. Ehhez olyan családpolitikai intézkedések bevezetése szükséges, amely támogatja a gyermekvállalást, de nem szorítja háttérbe a munkavállalói kedvet sem, pl. kedvezményes fizetett gyermekgondozási idő, illetve a részmunkaidős munkavégzés lehetősége.

Tudta-e, hogy a kedvező népesedési hatás klasszikus példája hosszú éveken keresztül Svédország családpolitikája volt? Itt a teljes termékenységi arányszám csökkenése – amely szinte egész Európára jellemző volt – a 70-es évek közepén megállt, majd a 80-as évek közepén jelentős növekedésnek indult. A svéd nők rekord magas és folyamatosan emelkedő munkaerő-piaci részvételt produkáltak a hasonló fejlettségű országokhoz képest is. (Pongrácz – Molnár 2000:10-11)

Tudta-e, hogy kutatások szerint a német és olasz nők gyermekvállalási hajlandóságukat a gazdasági tényezők befolyásolják, míg a Hollandiában, ahol a legerőteljesebben nőtt a nők foglalkoztatása, az egyéni önmegvalósításra hivatkoztak? (Pongrácz – Molnár 2000:11)

A munkavégzés és családi életvitel közötti konfliktusok forrását alapvetően a következő két tényező alkotja:

- a már említett konzervatív és modern családi értékek közötti feszültség, amely a nők gyermek- és munkavállalási hajlandóságát befolyásolja (család vagy karrier?), valamint
 - a növekvő munkahelyi követelmények nyomása: a karriercélok elérése érdekében, vagy egyszerűen csak a munka elvesztése miatti aggodalom miatt sokszor a munkavállalók alárendelik, háttérbe szorítják individuális igényeiket a munkával, munkahellyel szemben, amely feszültséget kelt és a családon belüli érzelmi kapcsolatok romlásához vezethet. (Pongrácz – Molnár 2000:37-38)
- A családi konfliktusok mellett a munkahelyi konfliktusok is jelentősen megterhelik a munkavállaló érzelmi stabilitását, leggyakrabban a gyermeknevelésből betegszármazó munkahelyi konfliktusok kerülnek előtérbe, úgy mint a munkaidő (a gyermekért hamarabb kell menni, mint ameddig a munkaidő tart) vagy a gyermek megbetegedésének kérdése.

Az állam családpolitikai intézkedéseit közvetlenül nem csak a munkavállalóra vonatkozóan hozhat, hanem a munkahelyeket is ösztönözheti a munka/magánélet egyensúly segítésére, megteremtésére. Ennek egyik lehetséges módja a munkahelyek családbarát intézkedéseinek támogatása:

- atipikus foglalkoztatási forma (pl. rugalmas munkaidő, a részmunkaidő és a távmunka) alkalmazása,
- családi napközi
- egészségmegőrzést támogató szolgáltatások (pihenőszoba a munkahelyen, szűrés, magán egészségbiztosítás, fitnessbérlet, biciklitárolók, rendszeres kirándulások, rekreáció)

- rugalmas munkakezdés
- a munka átadásának és átvételének megtervezése a terhesség első napjától a visszatérésig
- kapcsolattartás a gyeseen levő anyukákkal
- az egyéni igényekhez igazított cafeteria-rendszer
- egyéni igények figyelembe vétele, például nyári két hét egybefüggő szabadsággal, vagy szabadságtervezésnél az iskolai szünethez alkalmazkodás. (Takács 2013)

Sok ország próbálkozik a család és a munka egyensúlyának közelítésével. Sőt vállalatok is vannak, akik törekszenek erre. Néhány eszköz, amely ezt a folyamatot segítheti:

A munka humanizálása: a család életminőségét jelentősen befolyásolja az emberek munkahelyi közérzete, a munkával való megelégedettség. Számos empirikus vizsgálat (pl. Peters – Waterman: A siker nyomában) foglalkozott, hogy mely tényezők határozzák meg egy cég sikerességét. Az eredmények az emberi célokat, az emberi tényezőket emelték ki – az elégedett, motivált emberek sokkal jobb eredményre képesek.

Munkaidő szervezési megoldások bevezetése, terjesztése, pl.:

- részmunkaidős foglalkoztatás,
- megosztott munkakörök,
- „munka az iskolaév során”, ebben a konstrukcióban az elvégzendő munkát a gyerekek tanévéhez igazítják, szabadon hagyva a nyári szüneteket és egyéb iskolaszüneti napokat,
- a munkaórák éves szintű meghatározása,
- rugalmas munkaidő bevezetése,
- változó műszakbeosztások, rugalmasan váltható műszakok,
- fizetés nélküli szabadság nyáron,
- fizetett vagy fizetés nélküli betegápolási szabadság,
- átmeneti szünetek a karrierépítésben, a visszatérés lehetőségének biztosításával.

Az anyaság (apaság) társadalmi hasznosságának anyagi elismerése: anyagi támogatással vagy pl. a 3 éves gyas bevezetésének 1970-es években is pozitív termékenységi hatása volt.

Az anyaság/apaság, a család erkölcsi elismerése: vannak cégek melyek törekednek a munkatársak szülői szerepének segítésére. De ugyan ezt támogatja a meghirdetésre kerülő „Családbarát munkahely” pályázatok vagy a nemzetközi szinten terjedő „társadalmi felelősség” (corporate responsibility) fogalma és gyakorlata a vállalatok körében. (Ternovszky 2008: 81-82)

IRODALOMJEGYZÉK

2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról In: <http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/ezyszerusített-foglalkoztatás-2013-január-1-tól>

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. In: net.jogtar.hu

Babos Éva (2009): Hogyan találj magadnak állást? A munkakeresés kézikönyve. Kossuth Kiadó

Belyó Pál, Ékes Ildikó (2008): A gazdasági növekedés hosszú távú előrejelzése. A gazdasági szerkezet, a termelékenység és a munkaerő-kereslet globális előrejelzése. In: BORBÉLY Tibor Bors – FÜLÖP Edit (szerk.) Munkaerő-piaci kutatások. Foglalkoztatási és Szociális Hivatal. 22.p.

Farkas Ágnes (szerk.)(2011): A tartós munkanélküliség szociálpszichológiája. Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke, Debrecen.

Fehér Ildikó (2009): A munka világa. A Dobbantó projekthez kapcsolódó tájékoztató pedagógusoknak. Budapest, Fogymatikus Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány.

John Micklewright – Nagy Gyula (2001): Az álláskeresés információs értéke és dinamikája. In: Közgazdasági Szemle, XLVIII. évf., 2001. július–augusztus (599-614 pp.)

Király Gábor – Paksi Veronika (2012): Bizonytalanság a munka és a magánélet egyes területei. In: Messing Vera és Ságvári Bence (szerk.)(2012): Közösségi viszonyulásaink a családdal, az állammal és a gazdasággal kapcsolatos társadalmi attitűdök, értékek európai összehasonlításban. MTA TK SZI, Budapest. 54-75 pp.

Keveházi Katalin (2007): Az atipikus Foglalkoztatásban rejlő lehetőségek, elterjedésének ösztönzői és gátjai, különösen a munka és magánélet, valamint a nemek közti egyensúly szempontjából. In: Koltai, Luca – Vucskó, Bernadett (2007): A munka-magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Budapest Esély. 45-53.p.

Koltai Luca (2010): A munka és magánélet összeegyeztetése a Visegrádi országokban. In: GYARMATI Andrea, Koltai Luca, Korintus Mihályné, Et. al.: Családpolitikák változóban. Szerk.: Simonyi Ágnes, xfer '90 Grafikai Műhely és Szolgáltató Bt., Budapest, 2010. 73-78.p.

Koncz Katalin (2002): Életpálya és munkahelyi karriermenedzsment. Vezetéstudomány 4, 2-14.

Központi Statisztikai Hivatal (2012): Módszertani leírás. In: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1203m1.pdf>. (Letöltve: 2013.10.11.)

Központi Statisztikai Hivatal (2013): A munkanélküliek száma korcsoportok szerint, nemenként (1998–). In: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf010.html (Letöltve: 2013.11.23.)

Laky Teréz (2001): Az atipikus foglalkozásokról. Budapest, Struktúra Munkaügyi Kiadó. In: <http://people.mokk.bme.hu/~kornai/laky/Cikk/atipikus.pdf>.

Laky Teréz (2005): A Magyarországi munkaerőpiac 2005., Foglalkoztatási Hivatal, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.

Pintér Zsolt (2008): Az álláskeresés enciklopédiája. Kölcsey Ferenc Református Tanítóképző Főiskola, Debrecen.

Polónyi István (2002): Az oktatás gazdaságtana. Budapest, Osiris Kiadó.

Pongrácz Tiborné – S. Molnár Edit (2000): Család és munka – értékek és aggodalmak a rendszerváltozás után. Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest.

Semjén András, Tóth István János, Fazekas Mihály (2008): Alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás munkaadói és munkavállalói interjúk tükrében. DISCUSSION PAPERS INSTITUTE OF ECONOMICS, HUNGARIAN ACADEMY OF SCIENCES, BUDAPEST, 2008. 8.p.

Szociális és Munkügyi Minisztérium: Részmunkaidős foglalkoztatás <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13417>

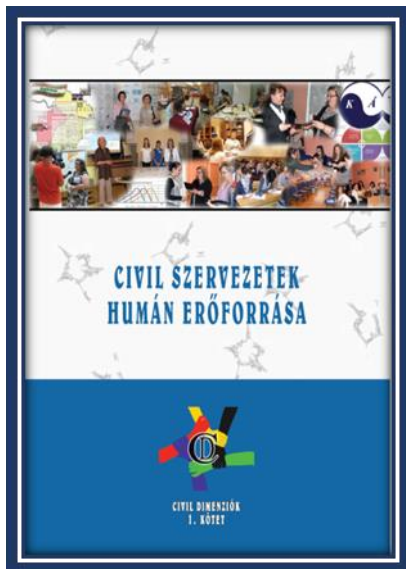
Takács Gabriella (2013): Milyen a családbarát munkahely? In: <http://karrier-tanacsok.monster.hu/a-munkahelyen/munka-es-maganelet-egyensulya/csaladbarat-munkahely-2013/article.aspx>

Ternovszky Ferenc: Család és munka. In: Tudásmenedzsment 2008. április (IX. évfolyam 1. szám) 78-84.pp.

GALÉRIA

KULTÚRÁSZ KÖZHASZNÚ EGYESÜLET KÉPEKBEN

Civil Dimenziók című kötetsorozatunk első kötete



Képzési termünk télen-nyáron várja a tanulni vágyókat



Tréningjeinkkel az egyetemisták körében is nagy sikereket aratunk



Egyetem-es Nevelés c. projektünkben fiatal zenészpálántákkal töltöttünk el egy nagyszerű hetet Egerszalókon



Kulturális szakemberek továbbképzése



A Debreceni Egyetemen indított Borkurzusunk minden félévben nagy népszerűségnek örvend



Biciklitúra – Egyesületünk fontosnak tartja az egészséges életmód népszerűsítését



A tehetséggondozás része a kreativitás és kézügyesség fejlesztése – itt épp egy tábor keretében



AZ ÉLETVONAL ALAPÍTVÁNY SZAKMAI MUNKÁJA KÉPEKBEN

Tudományos tehetséggondozó előadássorozat



Publikációs verseny díjazottja 2011



Tehetséggondozó tábor



Tehetséggondozó előadás



Életképek egy tehetséggondozó táborról



Életképek egy tehetséggondozó tréningről



KÖZ-PONT IFJÚSÁGI EGYESÜLET KÉPEKBE

Rendezvények tehetséggondozó programok keretében







A Civil dimenziók 2. kötet a KultúrÁsz Közhasznú Egyesület 2013. évi kiemelkedő tehetségfejlesztő, tehetséggondozó munkájának eredménye. A kötet az „Egyetemes tehetség” című TÁMOP-3.4.4/B-11/2-2012-0012. projekt keretében készült „Tréningek a tehetséggondozásban” címmel. A kötet célja, hogy egyik részről bemutassuk a projektet magát és a projekben közreműködő tehetségpontokat, valamint egy olyan elméleti alapanyagot adjuk, amely segíti a tehetséggondozó trénereket egy-egy olyan témakör elméleti háttérének áttekintésében, amelyek a tehetséggondozásban meghatározóak.

A kötetben bemutatkozó tehetségpontok: KultúrÁsz Közhasznú Egyesület, Koczká Kör Tehetséggondozó Kulturális Egyesület, Életvonal Alapítvány, Köz-Pont Ifjúsági Egyesület. A szervezetek tevékenységének bemutatása egyfajta jó gyakorlat közzéadását is jelenti: mit tesznek és mit tethetnek ma a tehetséggondozó civil szervezetek a célcsoportjaikért.

A tehetséggondozás hatékonyságát segítő készségfejlesztő területek közül a kötetben négy témakör elméleti háttérét mutatjuk be: önmenedzsment, tanulásmódszertan, pályaeorientáció, karriermenedzsment. Ezzel egyben megalapozzuk egy gyakorlati kiadványunk elméleti témaköreit. Ugyan ezekben a témakörökben ugyanis tréninggyakorlat sorozatokat készítettek a Debreceni Egyetem andragógia mesterszakos hallgatói középiskolás korcsoportok számára részletes feladatleírásokkal. Az online kötet „Életvezetési tréninggyakorlatok” címmel elérhető Egyesületünk honlapján (www.kulturasz.hu), valamint a Magyar Elektronikus Könyvtárban (www.mek.hu) egyaránt.

Reményeink szerint a kötetben olvasható elméleti alapvetések, és az online kiadvány gyakorlat sorai számos tréneret segítenek újszerű, játékos, de hatékony tehetséggondozó tréningek kivitelezésében.



WWW.KULTURASZ.HU

Nemzeti Fejlesztési Ügymérség
www.nfsz.hu



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.