

***Önismereti és személyiségfejlesztő tréningek –
nemzetközi tapasztalatok és hazai felhasználás***





***Önismereti és személyiségfejlesztő tréningek –
nemzetközi tapasztalatok és hazai felhasználás***

Tartalomjegyzék

Bevezető	4
A tréningek kidolgozása: közös alapok és helyi igények.....	6
Közös szótár: a tréningek során használt alapfogalmak meghatározása	6
A tréningmódszer és jelentősége	6
Hátrányos helyzetű régiók és résztvevők	9
A képzés és a hozzá kapcsolódó szellemi termék innovatív jellege	9
A csoport.....	11
Az önismeret	11
A Katház Kft által megvalósított önismereti és személyiségfejlesztő képzés sajátosságai	14
A Socialna Akadémija által megvalósított önismereti és személyiségfejlesztő képzés sajátosságai	14
Az Akademie Klausenhof által megvalósított önismereti és személyiségfejlesztő képzés sajátosságai	14
Az önismereti tréningek bemutatása: koncepció, módszertani eszközök, időtervek	15
A Katház Kft által megvalósított önismereti tréning.....	15
A célcsoport és igényei.....	16
A tréning felépítése	17
A tréning első napja	17
A tréning második napja.....	17
A foglalkozások részletes bemutatása	19
Az önismeret fogalma foglalkozás.....	19
Személyiségteszt foglalkozás	20
Időmenedzsment foglalkozás	23
Produktivitás foglalkozás.....	24
A Socialna Akadémija által megvalósított önismereti tréning.....	25
Genetika, külvilág és saját tevékenységek	26
Átmenetek az életben	27
Átmenet a gyermekkor és a felnőttkor között	27
A tréning során használt módszertani eszközök bemutatása	28
Myes-Briggs típuselmélet avagy a 16 személyiségtípus	28
A hős útja.....	29
Az évszakok körforgása	30
A célcsoport és igényei.....	32
A tréning felépítése	34
A tréning első napja	34
A képzés témaköreinek részletes ismertetése.....	35
Első témakör: Bemutatkozás	35
Második témakör: Ki vagyok én, ebben a folyton változó, bonyolult világban?	37
Harmadik témakör: Személyiségeim	39

Negyedik témakör: Hogyan viselkedek és kommunikálok másokkal?.....	40
Ötödik témakör: Így képzelem el a tökéletes világot.....	41
Hatodik témakör: A személyes hivatáskeresés nyomában.....	43
Hetedik témakör: Mi áll az életem középpontjában?.....	44
Nyolcadik témakör: Hol tartok most, és hogyan tovább?.....	46
Kilencedik témakör: Mit tehetek a világért?	47
Tizedik témakör: Összegzés	49
Az Akadémié Klausenhof által megvalósított önismereti tréning.....	50
Ruth Cohn témacentrikus interakció elméletének ismertetése	50
A B. Tuckman-féle csoportfejlődési modell bővített változata	53
Hans Thiersch életvilág orientáció elméletének ismertetése	53
Az élménypedagógia alapjainak ismertetése B.Heckmair & W.Michl szerint	53
A célcsoport és igényei	55
A tréning felépítése	56
A gyakorlatok bemutatása.....	58
Golyóscsapó / Rapid randi.....	58
Tükörkép a csoportról Mentimeter segítségével.....	59
Hasonlóságok háromszöge.....	60
Párbeszéd önmagammal.....	60
Szabadulószoza.....	61
Erőtorony.....	61
Értéklicit	62
Mi volt a legnagyobb sikered ma?	62
Mennyire fontos nekem az, hogy...?.....	62
Tanulságok, tapasztalatok, javaslatok	64
Zárszó.....	65
Felhasznált irodalom.....	66
Mellékletek	68

A kiadvány az Erasmus+ Stratégiai Partnerség a személyes életvezetési képességek fejlesztéséért a hátrányos helyzetű régiókban c. projekt (azonosító: 2017-1-HU01-KA201-036045) keretében készült. A projektet az Európai Bizottság támogatta. A kiadványban megjelentek nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság nézeteit.

A kiadványt a Katház Közhasznú Nonprofit Kft (Szeged), az Akadémié Klausenhof (Hamminkeln) és a Socialna Akademija (Ljubljana) szakmai csoportja készítette.

Bevezető

Az Olvasó a *MotivAction* elnevezésű hároméves stratégiai partnerség¹ keretei között folytatott oktatás-szakmai együttműködés eredményét tartja a kezében. A szegedi Katház Közhasznú Nonprofit Kft, a német Akademie Klausenhof, a szlovén Socialna Akademija és a temesvári West University of Timisoara közös munkája és együtt-gondolkodása során alakult ki az *Önismereti és személyiségfejlesztő tréningek – nemzetközi tapasztalatok és hazai felhasználás* c. oktatási anyag.

Kiknek ajánljuk a könyvet és miért érdemes kézbe venni?

A könyvet első sorban olyan szakembereknek (pedagógusok, trénerok, mentorok, szociális munkások, egyéb segítő szakmák képviselői) ajánljuk, akik munkájuk során a középiskolás korosztállyal foglalkoznak, akár a formális, akár a nemformális oktatás keretei között. Haszonnal forgathatják továbbá azok is, akik érdeklődnek a tinédzserek személyiségfejlesztési lehetőségei, az ebben rejlő kihívások iránt, illetve szeretnének konkrét ötleteket gyűjteni középiskolásoknak szóló önismereti és személyiségfejlesztő képzések szervezéséhez.

A könyvben természetesen találhatóak már ismert információk, különös tekintettel a személyiségfejlődés és az identitáskeresés témáját, valamint a tréningek módszertanát illetően. Nem is lehet ez másképp, hiszen a projektben résztvevő trénerok alapos előzetes felkészülést követően tervezték meg az itt bemutatott képzéseket.

Ami viszont mindenképpen újdonság, és a könyvet egyedivé teszi, az három ország különböző típusú, de hasonló profilú oktatási szervezetének tapasztalatai. A könyv ugyanazon téma három különböző megvalósítását mutatja be, egyúttal a jövőre vonatkozó tanácsokat, megvalósítási javaslatokat is megfogalmaztunk. A tréningek kidolgozásához alapul vett elméleti háttér bemutatása után, a képzési szervezetek által lebonyolított konkrét tréningprogramokat (mikro- és makrotervek) ismerhetjük meg.

Érdemes megemlíteni, hogy a most elkészült anyag két év képzési tapasztalatait tartalmazza. A 2018-2019-es tanév során mindhárom partner „demo” képzéseket valósított meg, majd a tapasztalatok és eredmények fényében közösen kidolgoztuk a 2019-2020-as tanévben megvalósított, és a következőkben bemutatott képzéseket.

Végül, fontos felhívni a figyelmet arra, hogy az *Önismereti és személyiségfejlesztő tréningek – nemzetközi tapasztalatok és hazai felhasználás* c. oktatási anyag egy négyrészes sorozat első darabja. Alapot és kiinduló pontot jelent a *MotivAction* képzési és mentorprogram további oktatási anyagai számára, amelyek a pályorientáció és a pénzügyi tudatosság témájában szervezett képzésekhez kapcsolódnak, valamint az ezekre a témákra épülő mentorprogram bemutatását tartalmazzák. A négy kiadvány egyesével is ke-
rek egészet jelent, azonban az oktatási anyagok sorozatként való értelmezése hozzáadott értékkel bír:

¹ Strategic Partnership for ensuring personal life management for better work perspectives in disadvantaged regions, (projektazonosító: 2017-1-HU01-KA201-036045).

tükrözi, hogy a *MotivAction* képzési és mentorprogram tréningjei egyazon képzési folyamat egymásra épülő állomásai, valamint kifejezi azt is, hogy a képzések és a mentorprogram együtt alkotnak komplex egységet.

Reméljük, hogy a kedves Olvasó haszonnal forgatja nem csak ezt a kiadványt, de kedvet kap a sorozat további darabjainak elolvasásához is.

A tréningek kidolgozása: közös alapok és helyi igények

A MotivAction tréning sorozat és mentorprogram keretében csoportban dolgozunk a résztvevőkkel: mind a képzések, mind a mentori találkozók csoportban valósulnak meg. A csoportok összetétele állandó a képzések és a mentori találkozók során.

A program az alábbi három pillérre épül:

1. 3 db, egymásra épülő, különböző témájú, de önismereti alapokon nyugvó tréning
2. Mentorprogram
3. Egyéni (önismereti) munka: a tréningek és a mentori alkalmak között, otthon végzett feladatok, amelyekkel a mentori alkalmakon is foglalkozunk, pl. önismereti tesztek, pályaorientációs kérdőívek stb.

A tréningek kialakítása során a partnerek között szakmai vita bontakozott ki tekintetben, hogy az egyes helyszíneken, adott helyi célcsoport számára megvalósított tréningek felépítése, „makroterve” milyen mértékben egyezzen meg. A közös szótár létrehozása és a fogalmi alapok tisztázása után választás elé kerültünk: a tréningek felépítése, makroterve teljesen megegyezzen-e? Vagy, válasszuk azt a megoldást, hogy a közös szótár alapján minden partner saját választása szerint határozhatja meg a tréning makrotervét? Az első lehetőség legnagyobb előnye az intenzív, közös szakmai munka a partnerek között, míg a második esetben a partnereknek megvan arra a lehetősége, hogy a helyi célcsoport ismeretében valóban az ő képzési igényeikre reagáljanak a tréningek megvalósítása során. Így végül az utóbbi megoldás mellett döntöttünk, hiszen a tréningek lényege éppen az, hogy az adott csoportot és képzési folyamatot állítsuk a képzési tevékenység fókuszpontjába.²

Közös szótár: a tréningek során használt alapfogalmak meghatározása

A tréning módszer és jelentősége

A középiskolás korosztály és a tréning módszer: miért fontos a közoktatásban szerzett tudás kiegészítése nemformális oktatási eseményeken való részvétellel?

Tréning vagy képzés alatt sok mindent érthetünk. Alapvetően egy olyan térben és időben adott rendezvényről beszélünk, amely során az egyén befektetett energia mentén képezi, illetve tovább képezi magát egy adott területen, amelyet egy vagy több tréner(ek) vagy képző(k) vezet(nek). Tehát tulajdonképpen a tréning kategóriájába minden oktatási forma, intézmény és helyzet beletartozik, amely során képezzük magunkat egy vezető által, így ebben az értelmezésben az iskolai, egyetemi programok is ugyanúgy tréningeknek minősülnek, mint egy hétfégi érzékenyítő tréning. Egy szűkebb értelmezésben azonban a ezeknek a képzéseknek a résztvevőinek a szerepköre és feladatai megváltoznak.

² Vö. Thorsten Gonska: *Tréneri kézikönyv. Érzékenyítő tréningek elmélete és gyakorlata*. 2017, 13-15. o. Készült az Erasmus+ Stratégiai partnerség a szociális érzékenység fejlesztéséért c. projekt keretében.

A mi értelmezésünkben vett tréningek, amelyek általában rövidebb időtartamúak (például 1-2 nap vagy 1 hét) az elmúlt években lettek igazán felkapottak Magyarországon és váltak elérhetővé a hétköznapi ember, a civilek számára. Korábban is folytak tréningek Magyarországon, de leginkább cégek körében, ahol a cél az volt, hogy a produktivitás és a versenyképesség megőrzésének érdekében a vállalatok tovább képezzék vagy épp átképezzék munkavállalóikat, természetesen minél rövidebb idő alatt. Az utóbbi, illetve a szabadság, hogy maga a cég szabhatja meg hogy mire készüljenek fel munkavállalói, gyakorlatias keretek között egyre nagyobb teret adott a tréningeknek, hogy gyorsabb és hatékonyabb módszereket fejlesszenek és alkalmazzanak az emberek képzésére, szemben a merev, specifikus tematikával rendelkező formális képzési programokkal, mint például a legtöbb hazai egyetemi program.

Az elmúlt másfél évtizedben számos magyarországi egyetemi program képtelen volt tartani a lépést a folyamatosan változó és globalizálódó világgal és annak a munkaerő piacával, így képzéseik egyre elméletibbé, kutatóorientáltabbá, és túlon túl hosszúvá váltak, elvesztve ezzel korábbi státuszukat a cégek, és lassan a magánemberek körében is. Ennek alternatívájaként, az egyetemi képzések és a munkaerőpiac közötti űrt betöltendő programokként, alakultak ki a tréningek és kiképződtek a tréningek. A feladat adott volt, olyan képzéseket kell létrehozni, amelyek rugalmasabbak, tartalmuk a résztvevők, illetve a megbízók igényeihez alakíthatóak, rövidebbek és gyakorlatiasabbak voltak.

Ennek fényében láthatjuk, hogy a tréningek egyfajta kiegészítő, alternatív oktatási szerepet töltenek be a merev formális oktatási intézményekkel szemben a jelen korban. Magyarországon a formális oktatás merev szerkezetének csúcsterméke mégsem az egyetemeken, hanem a közoktatásban található meg.

A közoktatásban ma is uralkodó oktatási módszerek túlnyomó többségben a lexikális tudás építését részesítik előnyben az életszerű, gyakorlatias és szociális készségek fejlesztésével szemben. Utóbbiak fejlesztésére nagyon kevés, ha egyáltalán bármennyi idő is jut a tanórákon. Így érthető, hogy a tréningek az általános és középiskolás generáció számára is megjelentek kiegészítő oktatási formaként. Ahogyan azt pedig fentebb említettem a szociális készségeket és képességeket fejlesztő tréningek a civilek számára is elérhetővé és vonzóvá váltak, köszönhetően az egyre nagyobb teret hódító élethosszig tartó tanulás, az EU által is támogatott, gondolatának. Míg a cégek kézenfekvően önmaguknak szervezik a képzéseket, addig az általános és középiskolák segítségre szorulnak, hiszen saját keretrendszerükben kevés a mozgási tér, így a tréningek szervezését és a lebonyolítását sok esetben a civil szervezetek veszik magukra, akiknek alapvető céljuk egy tudatosabb közösség és következő generáció kialakítása.

A civil szervezetek által szervezett tréningeken a domináló oktatási forma a nonformális oktatás, hiszen a formális oktatásnak ez az kifordítottja. Ettől függetlenül természetesen ezeken a tréningeken is előfordulhatnak formális oktatási eszközök, mint például egy prezentáció egy tanulási eszköz elméleti háttéréről, ugyanakkor a hangsúly a gyakorlaton és élményalapú tanuláson van. A nonformális oktatás alappillére a játékos, élmény alapú tanulás, amely teret ad a résztvevőknek és a képzőknek egyaránt, a hibázásra, az abból való tanulásra és a kísérletezésre, létrehozva egy sokkal barátságosabb környezetet,³ amely az eredményes tanulás egyik alapvető feltétele. Ezen felül „rugalmas jellegéből adódóan a nonformális

³ A biztonságos környezet és a tanulás kapcsolatáról ld. pl. Senninger tanulászóna-modelljét.

oktatási rendszerek a formálisnál sikeresebben tudnak igazodni a résztvevők előzetes tudásához”.⁴ Ennek köszönhetően már a tréninget megelőzően megteremtjük a befogadó atmoszférát, hiszen felmérjük és kikérjük a résztvevők véleményét a képzés tervezett tartalmával és az azzal kapcsolatos korábbi tudásukkal kapcsolatban. Ez a gesztus a tréning alatti szerepeket is előre vetíti, amelyek, ahogyan fentebb említettük, eltérnek a formális oktatási rendszerektől. A tréningeken megszűnik a formális, alá-fölé rendelt tanár-diák viszony és helyette partneri viszony alakul ki.⁵ Ennek eredményeképp a diákok felszabadultabbá válnak, és úgy érzik, az ő véleményük is számít és hozzátesz a végkifejlethez. Továbbá, a tréningmódszer arra is kiválóan alkalmas, hogy a diákok témérdek szociális készségét is fejlesszük, hiszen az általános, vezetett csoportdiskurzusokon megtanulják saját véleményüket kifejezteni, másokét meghallgatni és arra konstruktívan visszacsatolni. Végül, de nem utolsó sorban a nonformális oktatási módszerek legnagyobb ereje abban rejlik, „hogyan szinte észrevétlenül tesz minket nyitottabbakká, kreatívabbakká és műveltebbekké”,⁶ valamint mérhetően erős közösségépítő jellege van.

A nonformális oktatási rendszer tehát minden eszközével arra törekszik, hogy biztonságos környezetet hozzon létre, aminek eredményeképpen a véleménycsere nem csak a foglalkozásokon történik meg, hanem átkerül a szünetekre is. Ezt a fajta tanulást hívjuk informális tanulásnak. Az Európai Bizottság 2000-ben kiadott élethosszig tartó tanulásról szóló dokumentumában a következőképp definiálja az informális tanulást: „A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulási tevékenység, és lehetséges, hogy maguk az érintettek sem ismerik fel tudásuk és készségeik gyarapodását”.⁷

Mindezek fényében láthatjuk, hogy a nonformális módszereket alkalmazó tréningek fontos szerepet játszanak egy egészséges fiatal szociális fejlődésében, hiszen olyan tanulási környezetet alakítanak ki és olyan kompetenciák és készségek fejlesztését segítik, ami a formális oktatás által jellemzett iskolarendszerben kevésbé lehetséges, azonban kulcsfontosságú szerepet tölthetnek be a tudatos és sikeres felnőtt élet elérésében.

Mindezeket a kompetenciákat és készségeket azonban, nemhogy tételesen, taxatívén felsorolni, természetesen fejleszteni se lehet, így a *MotivAction* projektben együtt dolgozó partnerek úgy döntöttek, hogy kiválasztanak néhány olyan, alapvetőnek tekintett, és a középiskolás korosztályt különösen érintő kompetenciaterületet, amelyet a tréningesorozat (és természetesen a hozzá kapcsolódó mentorprogram) fókuszába állítanak. A választás alapjául a partnerek korábbi, helyi célcsoport számára szervezett képzési tapasztalatai, valamint egy korábbi közös együttműködés, az „ÉrTed!?” projekt tapasztalatai szolgáltak. Utóbbi keretében ugyanis, a partnerek számos közoktatási intézménnyel kerültek kapcsolatba, középiskolai tanárokkal alakítottak ki szakmai együttműködést, így kézenfekvő volt, hogy a *MotivAction* tréningesorozat és mentorprogram tervezésekor a segítségüket kérjük a középiskolás korosztály számára lényeges fejlesztendő kompetenciák és készségek kiválasztásáról.

⁴ Bajusz, 2011

⁵ Uo.

⁶ Uo.

⁷ Memorandum az egész életen át tartó tanulásról (2000). Brüsszel: Európai Közösségek Bizottsága Elérhető: http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200506/memorandum_tanulas.pdf (2020.01.027.)

Mindezek alapján úgy döntöttünk, hogy a kombinált tréning-és mentorprogramunkat az önismeret alapjaira építjük fel, és a következő három főbb témakört határoztuk meg: 1. önismeret és személyiségfejlesztés; 2. pályaorientáció, 3. pénzügyi tudatosság. A mentorprogram felépítése is e három téma köré épül, így a mentori találkozók során lehetőség van a témakörök újabb módszerekkel való feldolgozására.⁸

Hátrányos helyzetű régiók és résztvevők

A pályázat címében is olvasható a projektpartnerek azon vállalása, hogy a képzéseket és a mentorprogramot hátrányos helyzetű régiókban valósítják meg. Mit is érthetünk ez alatt? Egyrészt, a szlovén és a magyar intézmények működési területe az adott ország kevésbé fejlett régiói közé tartozik (Kelet-Szlovénia és Csongrád megye). Másrészt, a partnerek a hátrányos helyzet fogalmára úgy tekintenek, mint „lehetőségek hiánya”. Milyen lehetőségekről van szó, amelyekhez az itt élő fiatalok nem, vagy nehezebben/korlátozottabban jutnak hozzá, mint az ország más területein, pl. főváros, élő kortársaik?

- kevesebb választási lehetőség/nincs választási lehetőség a saját lakóhelyén a továbbtanulást illetően
- a közösségi közlekedés kevésbé fejlett, így korlátozottabb a más városban található programokra, képzésekre való eljutás
- közösséghez tartozás hiánya, a személyes szociális háló hiánya, vagy alul fejlett volta
- az intézmények működési körzetében korábban nem volt elérhető a diákok számára komplex, hatékony támogatás a felnőtté válás, a pályaválasztás, a jövőt alakító döntések meghozatalához
- személyes figyelem, támogatás hiánya a felnőtté válás folyamatában, a jövőt alakító döntések meghozatalában

Az egyes intézmények által bevont résztvevőkről elmondható továbbá, hogy:

- a magyar diákok közül többen kisvárosból, faluból érkeztek
- a szlovéniai résztvevők kisvárosokból, vidékről érkeztek, az ezzel járó hátrányokat, nehézségeket ld. a szlovén önismereti képzés részletes bemutatásánál
- a német résztvevők között sok falusi/vidéki háttérű résztvevő és/vagy második generációs bevándorló fiatal volt.

A képzés és a hozzá kapcsolódó szellemi termék innovatív jellege

A projektpartnerek kiemelt figyelmet fordítottak arra, hogy meghatározzák, miben áll a képzés és a hozzá kapcsolódó szellemi termék innovatív jellege.

Egyrészt, a partnerek az előzetes „piackutatás” alapján arra az eredményre jutottak, hogy működési területükön, az általuk elért célcsoport számára korábban nem volt elérhető olyan komplex fejlesztési támogatási lehetőség, mint a *MotivAction* program. Más oktatással vagy ifjúsággal foglalkozó szervezetek is kínálnak ugyan önismereti tréningeket, ám azok egyszeriek, szemben a *MotivAction* programmal, ahol tréningek és mentorprogram kombinációja valósul meg.

⁸ A mentorprogramról ld. bővebben a Kézikönyv mentorok számára. A *MotivAction* középiskolai mentorprogram tapasztalatai.

Másrészt, a nemzeti tantervek nem tartalmazzák a *MotivAction* képzések által érintett témákat, illetve kompetenciák fejlesztését sem.

A *MotivAction* program innovatív elemei:

- **Nemformális módszerek:** Azon fiatalok számára, akik korábban nem vettek részt ifjúsági munkában, a tréning új és megerősítő élmény, emellett új módszert jelenthet önmaguk kifejezésére. Továbbá, a hétköznapi magunk mögött hagyva, nem formális módszerek alkalmazásával különböző szemléletmódokat lehet megismertetni a fiatalokkal. Nem kell aggódni amiatt, hogy amit valaki elmond, abból később hátránya származik, mert a mentorok és trénerok biztonságos közeget biztosítanak távol az iskolától és családtól.
- **Olyan tanulmányi területek, amelyek a nemzeti tantervben nem szerepelnek, és más-hogy nem is találkozunk velük:** A személyiségfejlődés, az önismeret, az értékek megfogalmazása fontos tanulási területe a felnőtté válásnak, melyekkel nem tudnak foglalkozni a *MotivAction* képzésen kívül.
- **Vegyes képzői csapat (1 mentor, 1 tréner):** Ez a párosítás a szaktudás és a tapasztalat optimális ötvöze, emellett könnyebben megközelíthetővé teszi a fiatalokat és környezetüket. Mindkét képzőtípus előnyeit ki lehet használni anélkül, hogy hátrányokkal kellene számolni.
- **A mentorok életkora és a résztvevők életkora közel áll egymáshoz:** A mentorok életkorát tudatosan választjuk meg, hogy egy láncszemet tölthessenek be a résztvevők szülei és a kortárs barátok között. Olyan segítők, akik még közel vannak a fiatalok világához, bele tudják magukat képzelni a tanulók helyzetébe, és empátikusan reagálnak. A mentorok nem a nevelő vagy utasítást adó szülőt testesítik meg, de tapasztalatot és bölcsességet tudnak átadni.
- **A képzést ifjúságsegítő vezeteti:** Még akkor is, ha a képzés egy formális oktatást folytató intézmény falai között valósul meg (együttműködve az iskolával, kollégiummal) a képzést trénerok és ifjúságsegítők tartják, akik kívülről érkeznek az intézménybe. Emellett magabiztosan használják az ifjúsági munka eszköztárát, és képesek a képzést az aktuális csoport jellemzői szerint alakítani.
- **Állandó összetételű csoportok a képzések és a mentortalálkozók alatt:** A résztvevők együtt vesznek részt a folyamatban, közösen élik meg a fejlődést, és épülnek egymás által. További előny, hogy megvan a kölcsönös támogatás lehetősége, hogy elhagyhatók az időrabló ismerkedési körök, és hogy nem kell folyton az újonnan jöttekhez igazodni (és újra felépíteni a bizalmat).
- **Személyre szabott megoldások:** A fiatalok problémáira nem általános és egységesített megoldásokat ajánlunk, hanem konkrét, személyre szabott útmutatásokat. A fiatalok úgy érzik, hogy komolyan vesszük őket is és a problémáikat is.
- **Az egyéni tehetség felfedezése:** Az iskolai oktatás keretei között nem mindig sikerül az egyes résztvevők egyéni adottságait és tehetségét teljeskörűen megismerni. A tréningen azonban lehetőség nyílik erre, a hosszabb reflexiós és értékelő blokkok segítségével.
- **A résztvevők új szempontokat kapnak személyiségük megismeréséhez:** A képzés új eszközöket ad a résztvevőknek a viselkedésük és a világban elfoglalt helyük elemzéséhez. Képesek

lesznek felismerni egyediségük összetevőit (gének, környezet és saját cselekedetek), valamint azt is, személyiségük mely részét tudják fejleszteni.

- **Egyéni munka, a résztvevők támogatása és megerősítése, hogy felismerjék egyediségüket:** Az iskolai oktatás keretei között a résztvevők egyedisége kevésbé jelenik meg, mivel a tevékenységek legnagyobb része csoportban/közösen történik.
- **A nehéz élepszakaszok és életpasztalatok pozitív szemlélete:** Az átélt kemény életpasztalatok és sikerrel vett akadályok erőforrásként szolgálhatnak a későbbi személyes fejlődés szempontjából
- **A személyes küldetés és életcélok megfogalmazása:** a szlovén iskolarendszerben ezek a témák nem tartoznak bele a hivatalos tantervbe
- **Együttműködés az iskolákkal és a szülőkkel, de a rendszer nyomása nélkül:** Az iskola és a szülők támogatása sok előnnyel jár, anélkül azonban, hogy a fiatalok azt éreznék, hogy „helyes” (de nem őszinte) válaszokat kell adni, azért, hogy jó osztályzatot kapjanak vagy a szülők elégedettek legyenek. A nyitottság és őszinteség olyan szabadságot és intenzivitást biztosít egy-egy téma feldolgozásához, amiről eddig nem is álmodtunk.
- **A modern média használata (élelsruőség):** A modern média használatával a projektet életközelivé tesszük a fiatalok számára.

A csoport

Amint az innovatív elemek között is felsorolásra került, a *MotivAction* program képzései és a mentori találkozók is csoportos keretek között zajlottak, a következő csoportfogalom mentén.

A kicscsoport olyan egyének együttese, akik egymással rendszeresen interakcióban vannak, egymást közvetlenül érzékelik, és a többi csoporttól (pl. család, munkahelyi közösség) megkülönböztető sajátosságokkal rendelkeznek, úgy, mint:

- a. szándékosan hozzák létre, nem spontánul, vagy külső szempontok alapján alakul;
- b. konkrét céllal rendelkeznek, mint például személyiségfejlesztés, önismeret-fejlesztés;
- c. magába sűríti az emberi lét változásainak fő fázisait: keletkezés, növekedés, leépülés, elmúlás;
- d. célját a csoport azáltal valósítja meg, hogy egymással interakcióba lépő egyének valósítják meg.

Az önismeret

A tréningorozat megtervezése során a következő lépés az volt, hogy a projektpartnerek közös munkadefiniíciót alakítsanak ki az önismeret (self-consciousness és self-knowledge) fogalom kapcsán. A kiindulási alap - a pályázati célkitűzések értelmében is - az volt, hogy meghatározzuk az önismeret szerepét a sikeres, elégedett és önálló felnőtt élet kialakításában, illetve a felnőtté válás folyamatában. Emellett, az önismeret kiinduló pontként is szolgált a későbbi két tréning (pályaválasztás és pénzügyi tudatosság), valamint a mentorprogram kialakítása, illetve a kapcsolódó szellemi termékek kidolgozása során. Mind a pályaaorientáció, mind a pénzügyi tudatosság képzések tekintetében tetten érhető az önismeret mint kiinduló pont.

A képzéseket megvalósító partnerek⁹ az intézményi profiljuknak megfelelően, valamint a résztvevők igényei alapján az önismeret különböző szegmenseire fókuszáltak. A képzések tartalma az eltérő fókusz miatt részben eltérően alakult, de a közös alapot megtartottuk. Az önismeret értelmezése után az egyes partnerek által megvalósított önismereti és személyiségfejlesztő képzéseket mutatjuk be.

Az önismeret jelentőségét már az ókori görögök is felismerték, melyről a híres delphoi jósda jelmondata is árulkodik: „Gnóthi szeauton”, azaz „Ismerd meg önmagadat!” Akkoriban is tudvalevő volt, hogy minden tanulásnak és tapasztalásnak alapja az önismeret, hisz a világ megismeréséhez önmagunkon keresztül vezet az út.

Az önismeretnek az önmagunk megismerésére irányuló törekvést nevezzük. Ez a törekvés a kezdetektől jelen van az emberiség történetében. Az ember tudatában van annak, hogy vannak céljai és törekvései, rendelkezik bizonyos képességekkel, és tulajdonságokkal, és ezen érzelmekkel átszőtt magáról való tudást nevezzük énképnek (Kollár & Szabó, 2004).

Az önismeret pszichológiai értelemben az egyén azon érzelmeinek, hangulati állapotainak és viselkedéseinek tudatosítása, melyekkel a külvilágra, a visszajelzésekre reagál – így tehát az önismereti folyamatban az önreflexió, önmegfigyelés és tudatosítás mellett az élményalapú tanulás is alapvető összetevő. Keményné dr. Pálffy Katalin a következőképpen alkotta meg az önismeret definícióját: „az embernek áttekintése van a saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, betekintése van viselkedésének rugóiba, hátterébe, motívumrendszerébe, helyesen ítéli meg az emberi kapcsolatokban játszott szerepét, hatását.”

Az önismeretnek 3 szintjét különíthetjük el, melyek a személyiség más-más aspektusával foglalkoznak:

1. Az önismeret felszíne

Ezen az önismereti szinten a személy tisztában van képességeivel és adottságaival, érdeklődési körével, céljaival és az azok megvalósítására fordítható erőforrásaival.

2. Az önismeret mélyebb szintje

Ezen a szinten a személy megtudhatja, hogy milyen korábbi élmények, események alakították ki jelenlegi attitűdjeit és érzésvilágát, honnan erednek vágyai és céljai, illetve hogy viselkedései mennyire vannak összhangban céljaival.

3. Az önismeret társas szintje

A társas szint arra ad választ, hogy a személy hogyan viselkedik különböző társadalmi szerepeiben, hogyan tud megfelelni a külső követelményeknek, milyen képet alkotnak róla mások, illetve, hogy a mások által kialakított kép milyen viszonyban áll az énképpel.

Az önismeret fogalma szorosan összekapcsolódik az énkép fogalmával. Az énkép azon tulajdonságoknak és képességeknek rendszerezett egysége, melyeket az egyén magára vonatkozóan igaznak vél. Legfőbb funkciói a társas viselkedés és megismerés irányítása, motiválása és a személy magára vonatkozó ismereteinek, információinak rendszerezése. Az önismeret a reflektív és aktív jellegén keresztül teremt harmóniát, összeillést az én és a társas környezete, az onnan érkező benyomások közt.

⁹ Katház Közhasznú Nonprofit Kft. (Szeged), Akademie Klausenhof (Hamminkeln) és Socialna Akademija (Ljubljana).

Az énkép aktív aspektusát jellemzi az önbecsülés és az énkonzisztencia motívuma. A személynek alapvetően szüksége, hogy önértékelése pozitív legyen: saját magával való elégedettségét fenntartsa vagy erősítse, hatékonyság- és kompetenciaérzetét növelje. Az egyén hajlamos úgy cselekedni vagy szemlélni környezetét, hogy az összhangban legyen addigi ismereteivel és magáról alkotott értékelésével. Az énkonzisztencia azt írja le, hogy az egyén cselekedeteivel öngazolást keres, így viselkedésével igyekszik a meglévő énképének megfelelni. Az énkép itt kapcsolódik az önértékeléshez: utóbbi ugyanis az egyén saját magáról, tehát énképéről alkotott értékítélete, melyet az egyén a megnyugtató és kiegyensúlyozott énkonzisztencia érdekében igyekszik hosszútávon is fenntartani.

Az énkép és az önismeret tehát kéz a kézben járnak: kölcsönösen meghatározzák és építik egymást. Az én fogalmáról való gondolkodás során George Herbert Mead is a megismerő ént („I”) és a megismert ént („me”) választotta ketté, ezzel is utalva az önreflexió, a személy önmegfigyelésének, saját magáról való képalkotásának jelentőségére, mely az önismeret elengedhetetlen hozzávalója. Az önismeret több forrásból származhat: az egyén értékelheti magát az átélt sikerei vagy kudarcai alapján, a társakkal való összehasonlítás vagy a tőlük kapott visszajelzések során, de az saját belső normáit és elveit alapul véve is.

Az önismeret fejlesztésére szolgál az önismereti munka. A szókapcsolat második fele jól mutatja, hogy az önismeret fejlesztésére irányuló törekvés olyan feladat, amely elszántságot, kitartást és egyúttal rendszerességet követel. Az önismereti munka végezhető egyedül, csoportban vagy akár terápiás keretek közt is.

A legtöbb munkakörben és szakmában – legalább a munkakör egy részében – az embereknek szüksége van arra, hogy a személyiségét használja a feladatok célirányos elvégzésére,

vagy kapcsolatai célirányos szervezéséről. Legyen szó akár bármilyen szinten előforduló vezetőre, akinek munkája fontos része a hozzá tartozó emberek irányítása, befolyásolása vagy akár üzleti partnereivel való tárgyalása, akár hivatali ügyintézőkre, szociális munkásokra, pszichológusokra.

De gondolhatunk a kereskedelem, posta, vendéglátásban dolgozókra, akik napról napra ügyfelekkel, vásárlókkal kerülnek kapcsolatba.

Ahhoz, hogy hatásosan bánjunk bármilyen eszközzel, ebben az esetben önmagunkkal, fontos ismerni a szerkezetét és működését, és ahhoz kapcsolódó elengedhetetlen fogásokat (Rudas, 2007).

A sikeres önismereti munkának bármely formájához elengedhetetlen a személy önmagának szeretetteljes elfogadása, a viselkedéséért való felelősségének felismerése, illetve a saját magával szemben tanúsított őszinte és empatikus, megértő attitűd. Az egyéni önismereti munka leginkább az önmegfigyelésen keresztül valósítható meg, illetve a környezeti visszajelzések alapján. A csoportos önismereti munkában az önismeret társas szintjének jellegzetességei deríthetők fel a leginkább, de a tartalom a foglalkozás jellege szerint változhat: más-más készségeket, jellemzőket tanulhatnak a résztvevők a pszichodráma, bibliodráma, irodalomterápiás, viselkedésterápiás, táncterápiás vagy pszichoanalitikus csoportterápiás foglalkozások keretein belül. Az egyéni pszichoterápia során a klienst egy segítő szakember kíséri önismereti és gyógyulási útján.

Érdemes rámutatni, hogy az önismereti munkának serdülőkorban, amely korosztályhoz a tréning résztvevői is tartoznak, különös jelentősége van. Erik H. Erikson pszichoszociális fejlődésmélete szerint a gyermekkor és felnőttkor közti átmenet legfőbb problémája az identitáskeresés, szerepkonfúzió: ebben az

időszakban az egyén először szembesül a rengeteg lehetőséggel és szereppel, melyet a jövőben betölthet, s azzal, hogy ennek meghatározása az ő felelőssége. Erikson az identitást egy én-azonosságtudatként fogalmazta meg, amikor az egyénnek koherens elképzelése van saját magáról – ennek kialakítása a serdülőkor legfőbb kihívása. Az identitásfejlődés számos tényező által befolyásolt folyamat: hathat rá a szülőkkel való azonosulás, a kapott nevelési stílus, a modellértékű személyek jelenléte a fiatal életében, a közvetlen környezet társas elvárásai, a prepubertáskori személyiség megalapozottsága, az előző szakaszok pszichoszociális kihívásainak sikeres megoldása, illetve a tudatosan végzett önismereti munka is. Utóbbi segítségével a serdülő nemcsak meglévő képességeiről, adottságairól és lehetséges jövőképeiről kaphat képet, de felfedezheti jelen kompetenciáit, attitűdjeit és érzelmvilága eredetét, illetve társas viselkedéséről is többet tudhat meg, melyek jelentős segítséget nyújthatnak számára a kihívásokkal teli pubertáskor minél sikeresebb megélésében.

A Katház Kft által megvalósított önismereti és személyiségfejlesztő képzés sajátosságai

A Katház Kft a következő célokat tűzte ki az önismereti és személyiségfejlesztő képzés kapcsán:

- támogatni a résztvevőket a felnőtté válás folyamatában az önismeret mélyebb és részletesebb fogalmának feldolgozásával
- hozzájárulni a pályaválasztással kapcsolatos átgondolt, megalapozott döntések meghozatalához
- olyan kompetenciák fejlesztése, amelyek szükségesek az önálló, proaktív, magáért felelősséget vállalni akaró felnőtté váláshoz
- olyan kompetenciák fejlesztése, amelyek szükségesek a továbbtanulás és/vagy a munkavállalás szempontjából
- eszközök, módszerek bemutatása, amelyek segítségével a résztvevők egyéni önismereti munkát végezhetnek.

A Socialna Akademiya által megvalósított önismereti és személyiségfejlesztő képzés sajátosságai

A Socialna Akademiya a képzést az identitás és az identitáskeresés, valamint a felnőtté válás folyamata, és az életszakasz-váltással járó nehézségek feldolgozása mentén építette fel. Kitekintettek továbbá a munkaerőpiacra való belépés irányába, megalapozva ezzel a pályorientációs képzést is.

Az Akademie Klausenhof által megvalósított önismereti és személyiségfejlesztő képzés sajátosságai

Az Akademie Klausenhof az önismereti és a személyiségfejlesztés képzés keretei között a szociális kompetenciák és az egyéni döntéshozatali képesség fejlesztését, valamint az értékrend és normák tisztázását állította a középpontba.

Az önismereti tréningek bemutatása: koncepció, módszertani eszközök, időtervek

A Katház Kft által megvalósított önismereti tréning

Az önismereti tréning témáinak meghatározásakor két irányban indultunk el. Egyrészt, a Katház Kft. korábbi (projekt)tapasztalata, valamint a *MotivAction* projekt tervezése során összegyűlt igények alapján dolgoztunk. Másrészt, a képzés résztvevőit is felkerestük, hogy a tréninget a lehető legjobban a célcsoport igényeinek megfelelően alakíthassuk ki. Ennek érdekében létrehoztunk egy Google kérdőívet, amelyben többek között azt derítettük fel:

- hogy a résztvevőknek milyen kép él az önismerettel kapcsolatban a fejükben,
- milyen formában találkoztak vele, milyen témákról tanulnának szívesen,
- mi az, amiről már semmiképpen sem tanulnának.

Annak érdekében, hogy egyszerűsítsük a témaajánlást, korábbi tapasztalataink alapján a következő választható kategóriákra szűkítettük a kört, amelyeket a zárójeles részben szereplő kérdésekkel fogalmaztunk meg a diákok számára, annak érdekében, hogy könnyebben megértsék, miről is lesz szó:

- stresszmenedzsment (Hogyan kezeljem a stresszt?)
- érzelmi intelligencia (Mi a jelentősége az érzelmi intelligenciának a mindennapjaimban?)
- konfliktuskezelés (Hogyan kezeljem a konfliktusokat?)
- időmenedzsment (Hogyan gazdálkodik az időmmel?)
- iskolai produktivitás (Hogyan tanuljak hatékonyabban?)
- csapatmunka (Hogyan legyek hasznos tagja egy csapatnak?)
- önértékelési technikák (Milyen szempontok alapján értékeljem magam?)

A résztvevő diákok a következő témák feldolgozása mellett döntöttek: időmenedzsment, iskolai produktivitás és önértékelési technikák.

A tréning makro- és mikrotervét David A. Kolb tanulási ciklusa alapján építettük fel. Kolb szerint a tanulás az a folyamat, amikor egy valós élmény feldolgozásából tudást gyártunk.¹⁰ A Kolb-féle ciklus a következő 4 fázisból áll:

1. az első maga a konkrét tapasztalatszerzés, esetünkben például egy játék, vagy egy játékos feladat,
2. a második a visszatükröző megfigyelés, amely az élményre, a játékra való reflektálást jelenti,
3. a harmadik az elvont fogalomalkotás, amikor a résztvevők levonják a tanulságot a történetekből,
4. a negyedik és egyben utolsó pedig az aktív kísérletezés, amikor a résztvevők további terveket szőnek, hogy a tanultakat miként tudják alkalmazni a következő feladatnál.

Mindezek után a ciklus újra kezdődik, egyre tökéletesítve a résztvevők készségeit.¹¹

¹⁰ Kolb, 1984

¹¹ McLeod, 2017

A képzés módszertanát illetően első sorban non-formális módszereket alkalmaztunk, tekintve, hogy az önismeret fejlesztése és a foglalkozás témái nemformális eszközökkel dolgozhatók fel a leghatékonyabban. Ez a fajta módszertan lehetővé teszi, hogy a résztvevők megoszthassák egymással élményeiket, érzéseiket, tapasztalataikat és egyszerre reflektálhassanak saját magukra és társaikra. A képzés során több alkalommal is lehetőséget adtunk az önreflexióra és a közös élmények megosztására, ezzel serkentve a résztvevők önismereti fejlődését. A képzés során néhány alkalommal természetesen formális elemek is megjelentek, többek között keretrendszerek, módszerek és eszközök elméleti bemutatása során.

A célcsoport és igényei

- A programra a 2019-2020-as tanévben eredetileg 54 diák jelentkezett. Közülük nem mindenki vett részt az önismereti és személyiségfejlesztő tréningen, többen lemorzsolódtak.
- A nagy létszám miatt, a résztvevőket két csoportra osztottuk. A csoportok összetétele állandó volt a képzési alkalmak során, eltekintve az időközben lemorzsolódó 4-5 diáktól.
- A fiatalok 10-11. osztályba jártak, 4 különböző iskolából érkeztek.
- A diákok egy része ugyanabból az osztályból érkezett, így sokan előzetesen jól ismerték egymást.
- A résztvevők között van kollégista, aki hétközben távol van az otthoni, eredeti környezetétől.

A képzés kialakítása során a célcsoport következő igényeit vettük figyelembe:

- Támogatást igényelnek a jövőjük kialakításával kapcsolatban. Meghatározó döntéseket kell meghozniuk viszonylag rövid idő alatt (pályaválasztás, továbbtanulás).
- A megalapozott, tudatos döntések meghozatalához nem rendelkeznek sem elég ismerettel, sem a szükséges eszközökkel vagy módszerekkel.
- Az életkorukból adódóan, nem rendelkeznek elegendő önismerettel, illetve saját értékrendjük sem alakult még ki/szilárdult meg, ami szükséges a jövőt befolyásoló döntések meghozatalához.
- Kevés lehetőségük van biztonságos térben tanulni, ahol tét nélkül hibázhatnak.
- Sokan nem tudnak minőségi, színvonalas, valódi közösségi programon részt venni.
- Sokan nem ismernek olyan személyt, aki megbízható és egyúttal kompetens segítő társ lehet a felnőtté válás során.
- Új szerepet kell felvenniük a társadalomban, újra kell definiálniuk a személyes identitásukat (ez a folyamat általában nem tudatosan zajlik), ami egyenesen következik abból, hogy sok változással kell megküzdeniük az életben (a társadalmi környezet is nagyban megváltozik stb.).

A tréning felépítése

A tréning első napja

Időtartam	A foglalkozás neve	A foglalkozás leírása
15.00-16.00	Megnyitó	Prezentáció a KATHÁZról, házszabályok ismertetése, tanulási forma (nem-formális oktatás) rövid ismertetése, képzők bemutatkozása
16.00-16.30	Jégtörő és ismerkedős feladatok	Ismerkedés, névtanulás
16.30-17.30	A saját önismeret fogalmunk	<p>Az első foglalkozáson a résztvevőknek ki kellett alakítaniuk az önismeret egy olyan fogalmát, amely számukra a legjobban meghatározza azt. Ehhez a képzők előkészítettek idézeteket, amelyeket A/4-es lapokra kinyomtattak és felragasztották a képző terem falaira. A feladat három körre volt osztva. Az első körben 5 fős csapatokra voltak osztva a résztvevők és egy adott idő alatt az idézetek és saját tapasztalataik segítségével meg kellett fogalmazniuk egy olyan definíciót, amely mind az 5-ük szerint elfogadható. A második körben, 2 db 15 fős csoportban, a harmadik körben pedig mindannyian, azaz 30 kellett egy közös fogalmat megalkotniuk. A körök között a képzők a csapatmunkára és az egymásra való odafigyelésre irányuló kérdéseket tettek fel a résztvevőknek. A kérdések között ilyenek szerepeltek:</p> <p>Miben különbözött a mostani csapatmunka az előzőektől? Mindenki érvényesült a feladat alatt? Melyik felállásban éreztétek magatokat a legkényelmesebben?</p>

A tréning második napja

Időtartam	A foglalkozás neve	A foglalkozás leírása
9.00-9.15	Reggeli energizer	kő-papír-olló
9.15-9.45	Hány perc, 1 perc?	<p>A résztvevők felállnak, becsukják a szemüket és magukban elszámolnak 1 percre, majd, amikor kész vannak, leülnek. Mindeközben a képzők stopperrel mérik, hogy kinek hány másodpercig tart az 1 perc. Az eredmények ismertetése után a képzők kérdéseket tettek fel.</p> <p>Tanulságok levonása: az mindenki eltérően érzékeli az időt, ezért a határidők és az idő menedzselése rendkívül fontos a hatékony együttműködés érdekében</p>



9.45-11.00	Lehetetlen küldetés	<p>Mindkét csapat kapott 1-1 mappát, amelyben számos feladat volt felsorolva, illetve egy pontszám, amelyet az adott feladat megoldásáért kaptak. Voltak kisebb és nagyobb pontszámot eredményező feladatok, a résztvevők feladata pedig az volt, hogy 30 perc alatt minél több pontot gyűjtsenek. A feladatok úgy voltak kialakítva, hogy minél nehezebb legyen 30 perc alatt megoldani őket.</p> <p>Reflexió:</p> <p>Hogy döntöttétek el, hogy melyik feladatot akarjátok csinálni?</p> <p>Mi alapján osztottátok el egymás között a feladatokat?</p> <p>Hogy éreztétek magatokat a feladat alatt?</p>
11.00-11.15	Szünet	
11.15-12.00	Időbe keretezve	<p>A résztvevők saját napjukra, illetve időbeosztásukra reflektálhattak. A feladathoz kaptak 1 A/4-es lapot, amelyen összesen 24 négyzetrács volt található, a nap 24 óráját szimbolizálva. Első körben az volt a feladatuk, hogy satírozzanak be annyi négyzetet, ahány órát általános tevékenységekkel töltenek el, mint például alvás, evés, fürdőszobai tevékenységek, iskola, tanulás egyebek. A második körben egy új lapot kaptak, amin szintén 24 négyzetrács volt található ezeken pedig annyit kellett besatírozniuk, amennyi időt és órát időrablókka töltenek el, például felesleges közösségi média használat. Az utolsó körben pedig egy harmadik négyzetrácsos lapon egy olyan összesített megoldást kellett találniuk, amelyben jut elég idő alvásra és marad szabad, kreatív én idejük is. A résztvevőket számos megdöbbentő felismerés érte a feladat alatt, többek között, hogy több időt töltenek az iskolában, mint amennyit alszanak.</p>
12.00-13.00	Húsvéti tojás gyár	<p>A feladatban a résztvevők a hatékonyság növeléséről szerezhettek ismeretet. A feladat célja az volt, hogy két különböző tanulási és önmenedzsmenti stílust vessenek össze egy játék keretein belül. A résztvevőknek minél több húsvéti tojást kellett kifesteniük megadott időn belül. Az első verzióban mindenki szerepekbe volt osztva, amelyektől nem térhettek el és a különféle fázisok (tervezés, kivitelezés és reflektáció) egyetlen egyszer szerepeltek, ez egy tradicionális menedzsment stílus. A második körben nem voltak szerepek és a különféle fázisok rövidebbek voltak, ugyanakkor ismétlődtek, ez az agilis menedzsment stílus. A feladat végén egyértelműen kimutatkozott, hogy a második stílusban sokkal hatékonyabban tudtak dolgozni a résztvevők köszönhetően az ismétlődő reflektív, tanulság levonó fázisoknak köszönhetően. A feladat után a képzők röviden ismertették a két stílus elméletét és ehhez hasonló kérdésekkel zárták le a feladatot:</p> <p>Mi volt a különbség a két fajta módszer között? Miben tér el az első a másodiktól?</p> <p>Milyen volt szerepekbe osztva és szerepek nélkül, önállóan szerveződve dolgozni?</p> <p>Melyik verzióban éreztétek kényelmesebben magatokat?</p>
13.00	Ebéd	

14.30-15.30	Sean Covey: A kiemelkedően eredményes fiatalok 7 szokása	A képzők előre elkészítettek kivonatokat a könyv 7 fejezetéből a résztvevőknek, akiknek pedig az volt a feladatuk, hogy adott idő alatt minél jobban feldolgozzák azt és valamilyen kreatív módon adják elő egy rövid prezentációban. A feladat célja az volt, hogy a résztvevők használni tudják csapatmunkájuk során az előbbieken megismert menedzsment stílusokat és megismerkedhessenek Sean Covey ötleteivel.
15.30-16.30	Személyiségteszt	A 16 személyiségteszt kitöltése. Miután a résztvevők megkapták az eredményeiket, a képzők röviden ismertették a személyiségtípusok főbb jellemzőit. Ezek után saját személyiségtípusuknak megfelelően kis csoportokra bontva beszélhették meg a résztvevők, hogy mennyire igazak vagy nem igazak rájuk a kapott eredmények. A feladat célja az volt, hogy a résztvevők képet kapjanak a személyiségtesztekről és azok eredményeiről, a jövőben pedig tudatosan tudják őket használni. Reflexiós kérdések: Hogy éreztétek magatokat amikor megláttátok az eredményt? Mennyire adnak pontos képet ezek a tesztek magunkról? Vajon, ha jövőre kitöltenétek őket ugyanezt az eredményt kapnátok?
16.30-17.15	Reflexió	A képzés lezárása, értékelés, visszajelzés, üzenetek egymásnak. Mit tanultam a képzés során, élvezetes és unalmas pillanatok.

A foglalkozások részletes bemutatása

Az önismeret fogalma foglalkozás

Cél: együttműködés, empátia, odafigyelés, kompromisszumkészség fejlesztése, gyakorlása

Ezen a foglalkozáson a résztvevők feladata az volt, hogy különböző önismereti fogalom-meghatározások alapján kialakítsák a saját önismeret-fogalmukat. A feladat elvégzése úgy történt, hogy előzetesen kinyomtattunk számos önismereti/önismerettel kapcsolatos idézetet, amelyeket kimosztottunk a tréningterem falára.¹² A résztvevők három kör alatt kellett, hogy előálljanak egy olyan fogalommal, amellyel mindannyian elégedettek. Első körben kis 5 fős csoportokban dolgoztak, a második körben két 15 fős csoportban, az utolsó körben pedig egy nagy 30 fős csoportban dolgoztok. A feladat célja az volt, hogy egyrészt megismertessük a résztvevőket sokféle önismereti definícióval, másrészt és legfőképp pedig, hogy felkeltsük a figyelmüket a **csapatmunka mechanikájára**, arra hogy miként változnak a szerepek kisebb és nagyobb csoportokban, de mindenekelőtt azt szerettük volna, ha elkezdik vizsgálni magukat, hogy ők hogyan élnek meg egyes szituációkat. Ennek érdekében minden kör végén reflektív kérdéseket tettünk fel a résztvevőknek.

A saját önismeret-fogalom kialakításának szerepe

- fontos kiindulópont az önismereti és személyiségfejlesztő tréning során
- alapot adhat a háromalkalmas képzéssorozat számára

¹² Az idézeteket lásd a *Melléletekben*.

- a mentorprogram felépítésének köszönhetően,¹³ a fogalom tovább mélyíthető, alakítható az első szakasz mentori alkalmi során.

Személyiségteszt foglalkozás

Cél: önmegfigyelés, önreflexió, kritikai készség, személyiségtesztek megismerése, a tesztek felhasználási lehetőségei

A személyes önismeret-fogalom kialakítása után került sor arra, hogy egyrészt tovább mélyítsük az önismereti foglalkozás tapasztalatait, másrészt, az önismerettel való elméleti/általános foglalatosság után konkrét formában is feldolgozzuk a témát, egyúttal szeretnénk volna módszertani segítséget, eszközöket adni a résztvevőknek ahhoz, hogy a későbbiekben, akár a projektben való részvétel után is, önállóan is foglalkozhassanak önismereti kérdésekkel. Az egyik lehetséges önismereti eszköz a különféle személyiségtesztek használata. Ezek közül rengeteg szabad hozzáféréssel elérhető úgy az interneten, mint nyomtatott formában, s a képzések résztvevői, valamint helyi és regionális célcsoport (középiskolás diákok) számára készített, a képzések témájához kapcsolódó *Bank of Possibilities* felületen¹⁴ a projektpartnerek is összegyűjtöttek néhány hasznos tesztet vagy mobilapplikációt.

Magyarázat, háttér:

Hogyan segítenek a személyiségtesztek önmagunk jobb megismerésében, s ezáltal a pályaaorientáció témakörében avagy a pénzügyi tudatosság világában eligazodni?

A személyiség magában foglalja az egyén fizikai, lelki és szellemi tulajdonságainak egyedi kombinációját. Nincs két egyforma személyiséggel rendelkező ember. A személyiség egységes egész, de ugyanakkor képes a dinamikus változásra. Külső és belső hatásokra egyaránt képes reagálni, formálódni, fejlődni. Megismerése fontos, hiszen ez magyarázza gondolkodási, érzelmi és viselkedési mintázatait. Amennyiben megismerjük és megértjük önmagunk és társaink személyiségét és működésmódját, jobban megértjük a kommunikációs mintázatainkat és a viselkedésünk mögötti indítékokat.¹⁵

Személyiségünk megismerése és ezáltal jobb megértése során segítségünkre lehet, ha megpróbáljuk megtalálni a ránk jellemző személyiségvonásokat és személyiségtípusokat. A szakirodalomban számos személyiségteszt érhető el, melyek különböznek aszerint, hogy a

személyiség átfogó egészét méri, vagy annak csak egy részterületét.

A személyiségtesztek elnevezésű blokkban természetesen csak a téma fontosságának felvillantására és némi ízelítő adására volt lehetőségünk. A képzők az MBTI tesztet választották. A Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) egy önelemző kérdőív, amely különböző pszichológiai preferenciákat mutat be arról, ahogy az emberek észlelik a világot és meghozzák a döntéseiket. A fiatalok nemformális oktatása során olyan

¹³ A mentori program, amely résztvevői megegyeznek a képzések résztvevőivel, három szakaszból áll. A szakaszok a tréningek témáihoz igazodnak (1. önismeret és személyiségfejlesztés, 2. pályaaorientáció, 3. pénzügyi tudatosság), minden tréninget követő időszakban az adott tréning témáinak feldolgozása, elmélyítése történik a mentorálás módszertanával.

¹⁴ www.bankofpossibilities.eu

¹⁵ Pléh & Boross, 2008

eszközként is felhasználható, ami segítséget nyújt a személyes jellemvonások azonosításához, a személyes erősségek és a jövőben kiaknázható adottságok feltérképezéséhez. A teszt ilyen módon való használata jelentős támogatás lehet az életszakaszok közötti váltások során felmerülő döntések meghozatalához.

Az MBTI eredeti változatát két amerikai szakember, Katharine Cook Briggs és lánya, Isabel Briggs Myers készítette. Alapja a Carl Jung által leírt konceptuális elmélet, miszerint az ember a világ észlelése során négy alapvető pszichológiai funkciót használ: érzékelés, intuíció, érzés és gondolkodás. Ezek alapján a személyiségteszt a következő 4 kategóriát állítja fel:

1. Introvertált - Extrovertált
2. Érzékelő - Intuitív
3. Gondolkodó – Érző
4. Megítélő – Észlelő

Mindenki rendelkezik egy-egy preferált személyiségjeggyel minden kategóriában, ami alapján 16 egyedi személyiségtípust különböztethetünk meg.¹⁶

1. A Logisztikus (ISTJ)

Komoly, hivatalos és alapos. Szereti a hagyományokat és az olyan régivágású értékeket, amelyek támogatják a türelem, a kemény munka/szorgalom, a becsület, a társadalmi és kulturális felelősségvállalás megvalósítását. Óvatos és csendes.

2. A Védőügyvéd (INFJ)

Álmodozó és idealista, aki kreatív képzelőerejének köszönhetően remek ötletekkel áll elő. A megszokottól eltérő és rendszerint mélyebb látásmóddal szemléli a világot. Semmit sem kezel felszínesen.

3. Az Építész (INTJ)

Csendes, óvatos személy, aki szeret egyedül lenni. Rendszerint elégedett önmagával, és jobban szeret egyedül dolgozni, mint csoportban. Az eszmék és elméletek iránt érdeklődő személy, aki mindig rákérdez, hogy a dolgok miért történnek úgy, ahogy történnek.

4. A "Főszereplő" (ENFJ)

Emberközpontú, extrovertált, idealista, karizmatikus és szókimondó. Szilárd elvekkel rendelkezik, és általában tudja, hogyan kell másokkal kapcsolatba lépni. Főként az intuícójára és az érzelmeire támaszkodik, hajlamos a képzeletében élni a való világ helyett.

5. A "Virutóz" (ISTP)

Általában nagyon racionális és logikus, de meglehetősen spontán és lelkes is. Még azok az emberek, akik egyébként jól ismerik, sem tudják előre megmondani, hogyan reagál az adott helyzetben. A tulajdonosságait gyakran meglehetősen sikeresen titkolja a külvilág előtt.

6. A "Konzul" (ESFJ)

Ők a tipikus extrovertált személyiségek, akiket rendszerint népszerűvé tesz az, hogy szükségét érzik, hogy kapcsolatba lépjenek a többiekkel és boldoggá tegyék őket. Rendszerint reflektorfényben vannak életük során. Első sorban azzal foglalkoznak, hogy társasági eseményeket szervezzenek a családjuk, a barátaik, és a közösségük számára.

¹⁶ <https://www.16personalities.com/hu/szem%C3%A9lyis%C3%A9gt%C3%ADpusok>

7. A "Mediátor" (INFP)

Csendes és óvatos, nem szeret magáról beszélni. Szereti az idejét egyedül, csendes helyen tölteni, ahol megértheti, mi történik körülötte. Elveszik a képzeletében és az álmaiban, mélyen a gondolataiba merül fantáziál.

8. A "Szórakoztató" (ESFP)

Extrovertált, figyelmes, érző és érzékelő személyiség, akit a többiek szórakoztatónak tartanak, mivel szeretik a reflektorfényt és erős interperszonális készségekkel rendelkeznek. Melegszívű, nagylelkű, barátságos, együttérző emberek, akik aggódnak a többiek jólléte iránt.

9. A "Kampányfőnök" (ENFP)

Ez a személyiségtípus nagyon individualista. Saját módszereket, megjelenést, tevékenységet, szokásokat és elképzeléseket alakítanak ki. Szeretnek emberek között lenni, magukkal és társaikkal szemben is nagyon intuitíven viselkednek.

10. A "Vállalkozó" (ESTP)

A vállalkozónak szüksége van a társadalmi interakciókra, az érzések és érzelmek, valamint a logikai folyamatok és az érvelés határozza meg. Igénye van a szabadságra, de hamarabb cselekszik, minthogy meggondolná azt. A saját hibáját azonnal kijavítja, ahelyett, hogy tétlenül ülne, vagy megoldási terveket dolgozna ki.

11. A "Vezető" (ESTJ)

Szervezett, őszinte, elkötelezett, méltóságteljes, hagyománykövető és fontosnak tartják, hogy azt tegyék, ami szerintük helyes és társadalmilag elfogadható. Szívesen vállalják a csoport vezetőjének szerepét. A jó polgár fogalom mintaképe.

12. A "Parancsnok" (ENTJ)

Elsődlegesen a külső aspektusokra összpontosít, mindent racionálisan és logikusan közelít meg. Született vezető, aki szereti a felelősséget. Természetes adottsága a vezetés képessége, a döntéshozatal, illetve a lehetőségek és ötletek gyors, de gondos megfontolása.

13. A "Tudós" (INTP)

Ragyogó elméleteiről és könyörtelen logikájáról híres, vitathatatlanul a leglogikusabb az összes személyiségtípus közül. Szereti a sémákat, éles szeme van az ellentmondások felismerésére. Jó emberismerő.

14. A "Védő" (ISFJ)

Emberbarát, aki mindig kész arra, hogy viszonzza, amit kapott. Lelkesedéssel és önzetlenül támogatja azokat az embereket és azokat a dolgokat, amikben hisz. Nagyra értékeli a harmóniát és az együttműködést, nagyon érzékenyen reagál a másik ember érzéseire.

15. A "Vitázó" (ENTP)

Habár extrovertált személyiség, nem élvezzi a csevegést. Előfordulhat, hogy nem boldogul a különböző társadalmi érintkezések során, különösen akkor, ha olyan emberekkel kerül kapcsolatba, akik nagyon különböznek tőle. Intelligensek és tájékozottak. Szüksége van arra, hogy folyamatosan inspirálják a gondolkodását. Logikusak, észszerűek és objektívek.

16. A "Kalandvagyó" (ISFP)

Introvertált személyiségek, habár nem tűnnek annak. Az a barát, akivel bármilyen közös tevékenységben jó részt venni, mert spontának és szórakoztatóak. Bölcsességének köszönhetően, értékesebbnek tartja az új emberekkel való találkozást, mint a többi introvertált személyiségtípus képviselője.

A fent leírt MBTI módszert a pszichológusok rendszerint nem tekintik megbízható és alkalmazható pszichológiai értékelő módszernek. Ennek ellenére hasznos lehet a fiatalokkal foglalkozó szakemberek körében, mert segíti a fiatalokat, hogy felismerjék belső mozgatórugóikat, kiindulási pontot adhat a saját személyiségjegyeik értékeléséhez. A teszt ahhoz is hasznos lehet továbbá, hogy a fiatalok objektíven, külső szemmel is vessenek egy pillantást magukra. A 16 személyiségteszt nagyon közérthető, emellett számos nyelven elérhető online, így bátran ajánljuk a fiatalokkal való foglalkozáshoz.

A tevékenység leírása

A résztvevők a foglalkozást a személyiségteszt önálló kitöltésével kezdték, ezután a négy alapvonás jelentésének és jellemzőinek ismertetésére került sor. A négy fő személyiségtípushoz tartozó résztvevőket ezután csoportokba rendeztük, ahol megbeszélhették egymással a kapott eredményükkel kapcsolatos érzéseiket, benyomásaikat, illetve azt is, hogy mennyire vélik helytállónak a kapott elemzést.

A személyiségteszt világhába való bepillantás mellett, a foglalkozás arra is alkalmas volt, hogy a résztvevők megtapasztalhassák a személyiségteszt relatív igazságát: noha a személyiségteszt hasznos segítséget nyújtanak az önismereti munka során, eredményüket nem szabad készpénznek venni. Elsősorban azért nem, mert az önbevallásos tesztek az egyén saját megítélésére építenek, az pedig csak abban az esetben adhat a valósághoz közeli eredményt, ha az egyén már fejlett szintű önismeretének köszönhetően helyesen tudja megítélni saját vélt viselkedését a teszt által felvázolt helyzetekben. Emellett a személyiség egy olyan komplex konstruktum, melyet konstans fejlődéséből is kifolyólag rendkívül nehéz kategorizálni, így a kapott leírás minden esetben tartalmazhat olyan elemeket, melyet a kitöltő jogosan nem érez magáénak. Mindennek ellenére, a személyiségteszt jól használható az önismereti munka folyamán, hiszen a kitöltő kaphat egy viszonyítási alapot, mely mentén megfogalmazhatja saját, helyeslő vagy eltérő véleményét saját működésével kapcsolatban, ezzel fejlesztve az önreflexiós és önelemző készségeit.

Időmenedzsment foglalkozás

Cél: a tervezés szerepének tudatosítása, időtudatosság, időgazdálkodás, önismeret fejlesztése, gyakorlati példákon keresztül megtapasztalni a tervezés, időgazdálkodás szerepét,

Ezt egy jellegét tekintve inkább reflektív feladaton keresztül tehették meg, ahol kaptak egy A/4-es lapot, amelyen 24 db négyzetrács volt, amelyek a nap 24 óráját jelképezték. A résztvevők feladata az volt, hogy annyi négyzetrácsot satírozzanak be, amennyi órát töltenek különféle tevékenységekkel egy átlagos napjukon. A végeredmények sokszor megdöbbentőek voltak, például az, hogy a legtöbben több időt töltenek az iskolában, mint amennyit alvással. Ez a feladat segítette a résztvevőknek a saját napi időbeosztásukat jobban átlátni és a jövőben prioritásaik szerint tervezni. A feladat végén a résztvevők tippeket osztottak meg egymással, hogy miként tudnák átszervezni a napjaikat úgy, hogy minél inkább élvezzék azokat.

Produktivitás foglalkozás

Cél: csapatmunka, produktivitás, együttműködési készségek fejlesztése, különböző módszerek megismerése a produktivitás növelésére, tanulási hatékonyság fejlesztése

A gyakorlat során két ellentétes projektmenedzsment módszertant bemutató játékot próbáltunk ki. Az egyik módszertan a vízésés modellt tükrözte a másik pedig az agilist. A játékunk során a vízésés modell egy vízésés módszertant, vagyis egy terv vezérelt menedzsmentet, az agilis, pedig egy alkalmazkodó menedzsment stílust jelentett.¹⁷

A játékot, mely a két stílus különbségét mutatta be, húsvéti tojásgyárnak neveztük el. A játék során a résztvevőket két csoportra osztottuk, a feladatuk az volt, hogy minél több tojást fessenek ki adott időn belül. A résztvevőknek összesen két kör állt rendelkezésükre, amelyben a két különböző menedzsment stílust próbálhatták ki. Az elsőben a vízésés stílust, amelyben 12 perc állt rendelkezésükre, és összesen három fázisra osztódott, 3 perc a tervezés, 6 perc kivitelezés, 3 perc ellenőrzés és tanulság levonás. Ezen felül, pedig a résztvevők kizárólag előre meghatározott szerepeken belül mozoghattak. A második körben pedig az agilis stílust próbálhatták ki, amelynél szintén 12 perc állt rendelkezésükre ezúttal azonban nem voltak előre meghatározott szerepek, és 4 kisebb körre tagolódott a 12 perc.

1 perc tervezés, 2 perc kivitelezés és 1 perc tanulságlevonás. A vízésés módszertan terv vezérelt lépései és jól elkülöníthető, merev fázisai szépen kerekedtek ki a játék során, az agilis alkalmazkodóbb és iteratív jellege szintúgy. A résztvevők messze túlszárnyalták saját maguk teljesítményét az agilis stílussal. A játék után röviden ismertettük a stílusok jellemzőit majd a résztvevők azt kapták feladatként, hogy találjanak ki olyan valós életbeli helyzeteket, ahol ezek a stílusok eredményesen visszatükröződnek. Az egyik ilyen helyzet volt maga a tanulás. Az agilis projektmenedzsment-stílus ismertetőjegyei sokban megegyeznek Kolb tanulási ciklusával.

¹⁷ Cobb, 2019

A Socialna Akademija által megvalósított önismereti tréning

A Socialna Akademija az identitás és az identitáskeresés kérdését állította az önismereti és személyiségfejlesztő képzés fókuszpontjába. Az identitás keresése olyan kamaszkori és fiatal felnőttkori jellemzőnek tekinthető, amely alapjaiban határozza meg az egyén önismeretét, önmagáról alkotott képét. A szlovén képzők az alábbi elméleti alapvetéseket fektették le a tréning kidolgozása során.

Az ifjúság a felfedezés életszakasza, mert a fiatalok ekkor találják meg a helyüket a világban, és ekkor jönnek rá arra is, hogyan hagyhatnak maradandó nyomot a környezetükben. Meg akarják tudni, mit tehetnek a világ jobbá tétele érdekében: **fel akarják fedezni egyediségüket és küldetésüket az életben.**

Mindenki egyedi képességekkel és adottságokkal születik, sőt, talán olyan személyes feladattal is, amelyet senki más nem képes teljesen elvégezni.

Az identitás az, ami meghatározza az egyént mint személyt és mint egy adott társadalmi csoport tagját. A szó a latin "idem"-ből származik, és azt jelenti "azonos (személynek) lenni".

A kutatók különféleképpen határozzák meg az identitás fogalmát. Egyesek szerint az énképpel, mások szerint az egyén viselkedésének és szokásainak eredményével azonos. Értelmezhető továbbá úgy, mint társadalmi státusz vagy szerep, az egyénről mások által alkotott kép, vagy akár narratív konstrukcióként is.

Az alábbiakban az identitásfejlődéssel foglalkozó legjelentősebb kutatók fontosabb elméleteit vesszük sorra. Elsők között foglalkozott a témával George H. Mead (1863–1931) filozófus és szociológus, aki szerint az identitás kialakulása társadalmi folyamat, ami első sorban a másokkal való kapcsolatba lépés során kristályosodik ki. Például egy hosszú külföldi utazás során érezzük magunkat leginkább szlovénnek/németnek/magyarnak, hiszen ekkor jönnek elő azok az apró kulturális különbségek, amelyek rámutatnak a sajátunktól eltérő kulturális környezet szerepére.

A legjelentősebb identitáskutatók közé soroljuk a fejlődési pszichológus, Erik H. Erikson (1902–1994), aki Freud pszichoszexuális fejlődéselméletét fejlesztette tovább. Úgy vélte, az egyén születésétől a haláláig nyolc fejlődési szakaszon megy keresztül. Az identitásfejlődést belső fejlődési folyamatként írta le, amelyet a külső környezet is befolyásol. Az egyén a nyolc fejlődési szakasz mindegyikében identitásváltsággal néz szembe, amelyet sikeresen meg kell oldania: ha sikerrel jár, a felismerés elvezeti a végső érettséghez, amelyben össze tudja egyeztetni, ki ő jelenleg, milyen volt, és milyen szeretne lenni a jövőben. Például, az ötödik fejlődési szakaszban (13 és 19 éves kor között) identitászavarokkal kell megküzdenünk. Ha ezt a krízist sikeresen meg tudjuk oldani, a későbbiekben stabil identitással rendelkezünk majd. A hatodik fejlődési szakaszban (20 és 24 éves kor között) egy másik feladattal kell szembesülnünk: nyitnunk kell a külvilág felé, egyensúlyt keresve a nyitottság és a másoktól való távolságtartás között.

A kanadai Erving Goffman (1922-1982) szociológus úgy gondolta, hogy identitásunk fontos része, hogy mit mutatunk másoknak. A személyes és a szociális identitás különbségét kutatva felfedezte, hogy az emberek a színházi előadáshoz hasonló módon alkotják meg és tartják fenn szociális identitásukat, amihez különböző technikákat alkalmaznak: úgy mint az interakció, a prezentáció és a szerepjáték. Amellett, hogy az identitás a személy(iség)ünknek az a része, amit a külvilág számára mutatunk, a külvilág azért is fontos, mert mások hatása is jelentősen formálja az identitásunkat.

Érdemes felhívni a figyelmet továbbá Heiner Keup (1943-) német szociálpszichológus nagy visszhangot keltett elméletére, amely szerint az identitás sok különböző elemből áll, ún. patchwork identitást alkotva. Ő volt az egyik első olyan kutató, aki szerint az identitás nem csak az ifjúság idején fontos téma, hanem egy nyitott életrajzi folyamat, amely soha nem ér véget. Keup azt állítja, hogy a modern korban az identitás nagyjából egy különböző darabkákból álló kollázsra emlékeztet. Annak érdekében azonban, hogy az egyén képes legyen ezeket a darabokat egy teljes egészévé összekapcsolni, hitelesnek érezni magát, illetve harmóniában élni önmagával és legbenső értékeivel, különböző erőforrásokra van szüksége.

Ide tartoznak a társadalmi, interperszonális és anyagi erőforrások, valamint az olyan támogató erőforrások is, amelyek lehetővé teszik az ember számára, hogy határokat állítson fel, az értékrendjével összhangban cselekedjen, vagy szembenézzen a sikereivel és a kudarcaival. Nagyon fontos, hogy az egyén képes legyen olyan erőforrásokat találni a környezetében, amelyek segítik őt az identitását alkotó különböző részletek és darabkák egységes egészévé való összekapcsolásában.

Manapság az identitáskutatás területén, a média szerepe, a szociális hálózatok és az identitás alakulására ható egyéb társadalmi trendek mellett, az identitás folytonossága is előtérbe kerül. Identitásunk születésünk és halálunk között nem állandó, hanem folyamatosan fejlődik és változik. Ezzel kapcsolatban napjainkban talán a nemi identitás változása a legismertebb vitatéma.

A kortárs identitáskutatás azzal is foglalkozik továbbá, hogy az identitás miként vezérli az életünket és a döntéseinket, hogy az egyén miként meríthet erőt a társadalmi kapcsolataiból, valamint azzal is, hogy az identitás miként adhat magyarázatot az ellenzéki társadalmi csoportok és mozgalmak egyes pusztító viselkedési formáira.

Az identitás munkahelyi szerepének kutatása egyéni és szervezeti szempontból is egyre népszerűbb: ki vagyok én munkavállalóként, merre tart a karrierem, az egyének identitása hogyan kapcsolódik a szervezethez és hogyan befolyásolja azt, illetve a cégek kollektív identitása hogyan hat a szervezetre. Érdekes példa minderre az a kutatás, amelynek eredményei rámutattak a munka szociális identitásban betöltött szerepére, és az egyéni és a társadalmi identitás integrálásának szükségességére a sikeres munkavégzés érdekében.

Genetika, külvilág és saját tevékenységek

A legtöbb elméleti megközelítés egyetért abban, hogy az emberi lényt három kulcsfontosságú tényező teszi egyedivé. Ahhoz, hogy jobban megértsük, miért vagyunk azok, akik vagyunk, hogyan váltunk azzá, és milyenek leszünk a jövőben, a továbbiakban részletesebben megvizsgáljuk a következő tényezőket: **genetikai adottságok, a külvilág és saját tevékenységeink.**

Minden ember a sejtjeibe kódolt lehetőségekkel születik, amelyek egy része a környezet hatása és a döntéseink következménye miatt valósággá válik, de a lehetőségek egy része örökre kiaknázatlan marad.

A genetikai adottságok, a múltbeli élettapasztalatok és a saját döntések mindenkit egy egyedülálló egyénné alakítanak, aki képes arra, hogy megtalálja a saját helyét a világban.

Amikor az önismeretről és a személyes fejlődésről beszélünk, akkor sem szabad megfeledkeznünk a következő tényekről:

- Az egyéni tehetségek csak kemény munka árán fejlődhetnek ki. A tehetség és az egyéni vágyak ösztönözhetnek arra, hogy megtaláljuk, mivel járulhatunk hozzá a közösség fejlődéséhez
- Önmagunk holisztikus elfogadása tesz minket emberi lényvé és boldog emberré. Fontos, hogy megismerjük és elfogadjuk magunkat mint kerek egészet, erősségeinkkel és gyengeségeinkkel, jó és rossz oldalunkkal együtt.
- Mindenkinek egyedi képességei vannak, amelyek egyedi, különleges feladatot adnak számára az életben, amelyet csak ő tud végrehajtani, senki más nem teheti meg helyette. A fiataloktól függ, hogyan használják fel a képességeiket. Az ifjúságsegítő fő feladata, hogy jelen legyen, támogatást és eszközöket kínáljon a fiatalok számára, amelyekkel felfedezhetik és megérthetik a bennük rejlő lehetőségeket.

Sok oka van annak, hogy a fiatalok miért nem tudják teljes egészében kihasználni az adottságaikat. Az okok egy csoportját a személyes korlátokról alkotott elképzelések és különböző félelmek jelentik (félelem a kudarctól, mások negatív véleményétől, félelem a jövőtől stb.). Ilyen ok lehet továbbá a saját magával és az életével szembeni érdektelenség, vagy a külső gátló tényezők, úgy mint a hátrányos helyzet, az elégtelen társadalmi kapcsolatok vagy a gyenge támogatási rendszerek.

Átmenetek az életben

Az átmenetek jelentős életesemények. Olyan változások, amikor valami újjal és addig ismeretlennel kell foglalkozni, amit mindenki a maga módján tapasztal meg.

Tipikus változások, amelyekkel az életben találkozunk: az átmenet az általános iskolából a középiskolába, az oktatás világából a munkaerőpiacra, a dolgozói létből a nyugdíjas létbe, avagy az egyedülálló állapotból a családalapítás felé stb.

Minden változás az ember saját érzelmeinek, érzéseinek találkozása, egy új korszakba lépés, ahol az egyének új szerepekkel találkoznak, és egyúttal lehetőségük van a személyes fejlődésre. Az ifjúság és az azt követő felnőttkorba lépés olyan életszakasz, amikor az identitás és annak világban betöltött szerepe nem letisztult. Az egyén előtt rendkívül sok lehetőség és akadály áll, új kihívásokkal és változásokkal kell szembenéznie, pl. munkát vállalni, párkapcsolatban élni, fogyasztónak lenni, szülővé válni vagy egyedülállóként folytatni az életet.

Átmenet a gyermekkor és a felnőttkor között

A felnőttkorba való átmenet egy olyan fejlődési szakasz, amikor a fiatalok érzelmileg és anyagilag egyre függetlenebbé válnak a szüleiktől, de még nem vállalják a felnőtt korral járó összes felelősséget és kötelezettséget. Ez az időszak arra szolgál, hogy a fiatalok felfedezzék az élet adta lehetőségeit.

A fejlődéslélektan nem határozza meg egyértelműen a felnőttkorba való átmenet időbeli határait, de nagyjából a 18-25, vagy akár 30 éves kor között helyezhető el.

Ebben az időszakban a fiatalok biológiailag érettek, és az iskolai oktatás egy részét befejezték, egyre inkább függetlenné válnak a szülői kontrolltól, és többé-kevésbé kialakult és meghatározott identitással rendelkeznek. A fiatal felnőttkorban az egyén autonómiát és érzelmi stabilitást ér el, emellett munkát

vállal és elköltözik a szülői házból. Ez a csoporthoz való tartozás megerősödése és a társadalmi felelősségvállalás időszaka is.

A múltban az egyén bizonyos lépések után felnőtté vált, úgy mint az iskola befejezése, az első munkavállalás, a szülői házból vagy a nevelőktől való elköltözés, anyagi függetlenség, házasságkötés és saját család alapítása.

Manapság azonban a felnőttkorba való átmenet gyakran eltérően történik. Sokan elköltöznek otthonról, de sokszor csak átmenetileg. Az első munkavállalás, a házasságkötés és a gyermekvállalás időpontja egyre inkább kitolódik, továbbá sok fiatal dönt a tanulmányai folytatása mellett a középiskolát követően.

A felnőtté válás olyan időszak, amikor az ember megtanul függetlenül döntést hozni és felelősséget vállalni a saját cselekedeteiért. Az egyén képessé válik arra, hogy saját maga határozza meg a viselkedését, ami viselkedésbeli, érzelmi és funkcionális szempontokat foglal magában. Mindez nagyfokú önállóságban és döntéshozatali képességben, valamint a célok magabiztos meghatározásában és kitűzésében mutatkozik meg.

A felnőtté válás a következőkben nyilvánul meg:

- önismeret: az egyén kialakulatlan önismerete tudatosan felépített énképpé alakul,
- társadalmi szerepek felvállalása: átlépés a serdülőkorai társadalmi szerepek korlátozott köréből a holisztikus és összetett felnőtt társadalmi szerepek körébe
- átmenet az iskolai tevékenységekből a munka világába
- az információk és ismeretek (be)fogadása helyett azok aktív használatára kerül sor
- a felelősség felvállalása - az egyén jogi értelemben is felelőssé válik a tetteiért,

Az egyének az életszakasz-váltások révén a függetlenség alábbi szintjeire jutnak el.

- Funkcionális függetlenség: serdülőkorban abban nyilvánul meg, hogy az egyén képes a személyes ügyeit a szülők segítsége nélkül elintézni vagy megoldani
- Viselkedésbeli függetlenség: serdülőkorban abban nyilvánul meg, hogy a fiatal értékrendje és viselkedése elválik a szüleiétől
- Érzelmi függetlenség: az egyénnek nincs állandóan szüksége a szülők jóváhagyására, közelségére és érzelmi támogatására
- Konfliktus-függetlenség: A függetlenség ezen formáját úgy definiálják, hogy a fiatal megszabadul a túlzott bűntudat, szorongás, bizalmatlanság és felelősségérzés alól.

A tréning során használt módszertani eszközök bemutatása

Myes-Briggs típuselmélet avagy a 16 személyiségtípus

A módszert a magyar képzésen is alkalmaztuk, így leírását lsd. ott.

A hős útja

Egy másik lehetséges eszköz, amely segíthet a fiataloknak az életszakasz-váltások és az életük nehéz pillanatainak kezelésében és megértésében, az irodalomban – első sorban a népmesékben és a tündérmesékben, de a szórakoztató irodalomban vagy akár a filmekben - található történetek ívét használja fel.

A hős útja egy olyan eszköz, amely arra tesz kísérletet, hogy felfedje a leggyakoribb, akár az irodalomból, akár a személyes magánéletünkből származó példázatok mélyén meghúzódó alapelveket. Az utazás 12 lépésből áll, amelyen minden „hősnek” keresztül kell mennie, ami nem könnyű feladat.

A “hős” 12 lépésből álló útja jelképezi az átmenetet, vagy az átjárót két életszakasz között. Az utazás ismerős, megszokott környezetben kezdődik (első lépés) és ott is végződik (tizenkettedik lépés). A környezet nem változik, de a “hős” változása jelentős: egy új, jobb emberré válik.

A hős útjának 12 lépése

1. **A megszokott világ:** Ez a lépés a hős megszokott életére utal a történet elején, még a kaland kezdete előtt.
2. **Felhívás a kalandra:** A hős valami olyannal szembesül, aminek következtében el kell indulnia az utazásra. Ez lehet egy probléma, vagy kihívás, amelyet le kell küzdenie.
3. **A hívás visszautasítása:** A hős megpróbálja visszautasítani a kalandot, mert fél.
4. **Találkozás a mentorral:** A hős találkozik valakivel, aki tanácsot adhat neki, és felkészíti az előtte álló utazásra.
5. **A küszöb átlépése:** A hős először hagyja el megszokott világát, és elkezd a kalandot
6. **Próbatételek, szövetségeselek, ellenségek:** A hős megtanulja az új világának szabályait. Ezalatt az idő alatt ki kell állnia az akaraterő próbáját, barátokkal és ellenségekkel találkozik.
7. **Szemléletmód-váltás:** a hős akadályokkal szembesül, amelyek arra ösztönzik, hogy új nézőpontból nézze az eseményeket, vagy új ötleteket próbáljon ki.
8. **Megpróbáltatás:** A hős egy komoly akadállyal szembesül, pl. életválság, halál.
9. **Jutalom:** A megpróbáltatás túlélése után a hős megkapja a jutalmát vagy sikerül elérnie a célját
10. **Visszaút:** A hős elindul visszafelé a megszokott életébe
11. **A hős feltámadása** – A hősnek egy utolsó próbával kell szembenéznie, ahol mindent kockára kell tennie, és mindent fel kell használnia, amit az utazás során tanult
12. **Visszatérés a varázsitalal:** A hős az utazás során megszerzett tudással/ elixírral visszatér a saját világába, ahol alkalmazza az út során megszerzett tudást, hogy segítsen mindenkinek, aki ott maradt

A tréning alkalmával ezt az eszközt számos formában alkalmazhatjuk:

- mint a résztvevők múltbeli tapasztalatainak reflexiója
- mint coaching modell
- 12 állomásból álló úttá alakítható át, és a valóságban is végigjárható
- egy híres mese vagy film segítségével is bemutatható (pl. Az Oroszlánkirály)

Az évszakok körforgása

Ha időt szakítunk arra, hogy vessünk egy pillantást a természetre, akkor egy összetett, mégis gyönyörű világot láthatunk, amely a folyamatok állandó körforgását mutatja. Könnyen észrevehetjük, hogy semmi sincs nyugalmi állapotban, semmi nem marad sokáig a jelenlegi formájában.

A változás elkerülhetetlen: az élet természetes velejárója és az ember fejlődésének fontos része. Ahhoz, hogy sikeresen éljük meg a változásokat, fontos, hogy hallgassunk a belső hangunkra és az az ösztöneinkre.

A változás idején meg kell érteni, hogy az ember aktuális életkörülményei csak átmeneti jellegűek, és hogy ezek azok az időszakok, amikor minden erőnket és képességünket latba kell vetnünk azért, hogy sikerrel dacoljunk a nehézségekkel. Ha ismerjük az élet ritmusát és körforgását, képesek vagyunk szembenézni a változásokkal, és olyan irányt szabni nekik, hogy visszatérhessünk a céljainkhoz vezető útra, minden nehézség és akadály ellenére.

Az élet szakaszai szintén folyamatosan változnak napi döntéseink és választásaink eredményeként. Ahhoz, hogy fenntartsuk a körforgást, az embereknek ugyanannak kellene maradniuk. Azonban, az embereknek mindenképpen változniuk kell, hiszen folyamatosan új döntéseket hoznak az őket körülvevő világot illetően.

Az egyes évszakok jellemzői

Az emberi évszakok jellemzői, amelyek az adott személy belső jólétével, másokkal és a világgal való kapcsolatával függenek össze, nem igazodik szükségszerűen a természet aktuális évszakához. Az életszakaszok sem feltétlenül a természetben megszokott módon követik egymást, nyár után ősz, a tél után tavasz. Az átmenet vagy a változás bármilyen módon megtörténhet a mindennapi döntéseink függvényében.

Nyári idő

A nyár a jutalom, az érzelmek megélésének és az ünneplésnek az ideje. A nyár azokat a pillanatokat jelenti az életben, amikor elérjük a céljainkat és felhőtlenül élvezzük az életet.

Az emberek általában a következő dolgokkal foglalkoznak a nyár idején:

- kapcsolatokat építeni másokkal,
- utazni,
- az élet minden percét élvezni,
- elérni a céljaikat,
- kockázatot vállalni,
- proaktívnak lenni,
- kilépni a komfortzónából,
- kreatívan, proaktívan és optimistán gondolkodni.

Az egyénnek tisztában kell lennie azzal a ténnyel, hogy a nyár nem történik meg "csak úgy magától." Gyakran előfordul, hogy az ember bizonyos dolgok természetes folyományaként kerül ebbe az évszakba.

Például:

- jó tervek és előkészületek,
- megalapozott döntések,
- hosszú önreflexió,
- a megfelelő lehetőségek megragadása.

Őszi idő

Az ősz a túlélés, a kitartás és a problémák megoldásának az ideje. Olyan időszak az életben, amikor az ember azért küzd, hogy megtartsa a célok eléréséhez szükséges lendületet. Ilyenkor a dolgok kezdenek összeomlani, és úgy érezzük, hogy alig tudjuk uralni a körülményeket.

Ősszel az emberek gyakran csinálják a következőket:

- kerülnek a felelősséget,
- bezárkóznak a komfortzónájukba,
- haboznak,
- irreális, pesszimista és hiábavaló módon gondolkodnak

Mindezek miatt az emberek az őszi időszakban gyakran haragot, szorongást, frusztrációt, csalódást és stresszt élnek át.

A nyárhoz hasonlóan az ősz sem magától következik be. A következő tényezők gyakran befolyásolják az élet természetes ritmusát:

- nem hatékony döntéshozatal
- képtelenség a lehetőségek megragadására,
- tudatlanság,
- hibák, amelyek a korlátolt viselkedési formák vagy elégtelen gondolkodás eredményeképpen következnek be

Téli idő

A tél az önreflexió, a tervezés és - metaforikusan - a téli álom ideje. A tél az a pillanat az emberek életében, amikor érzelmileg eltávolodnak a külvilágtól és a körülményektől. Az önreflexió révén lehetőség nyílik, hogy újra felfedezzük az életcélunkat és elkezdjük elfogadni a múltban elkövetett hibákat.

Télen jó ötlet időt szakítani a következő tevékenységekre:

- a belső béke, a magány keresése,
- közeli kapcsolat a szeretteinkkel,
- az érzelmeinkre és a gondolatainkra való fókuszálás,
- kritikus, gyakorlatias és életigenlő gondolkodás

Ilyenkor kavarnak az emberben a pesszimista és az optimista érzések, amelyek hajlamossá tesznek minket a halogatásra. A leggyakoribb érzések ebben az időszakban a büntudat, félelem, gyász, megkönnyebbülés és remény.

A téli időszak sem véletlenül következik be. A következők befolyásolhatják:

- az érzelmi intelligencia hiánya,
- erőszakos reakciók a veszteségekkel és az általunk nem befolyásolható körülményekkel szemben
- elégtelen döntések, szokások és gondolatok.

Tavaszi idő

A tavasz a tanulás, az új lehetőségek felkutatása és a kreatív gondolkodás ideje. Életünk azon pillanatai tartoznak ide, amikor stratégiai hozzáállást tanúsítunk, és mind érzelmi, mind társadalmi kapcsolatok szempontjából bővíteni kezdjük a látókörünket. Időt szánunk a céljaink eléréséhez szükséges készségek elsajátítására.

Tavasszal a legegyszerűbb, ha:

- új készségeket sajátítunk el, új szokásokat veszünk fel, kapcsolatba lépünk másokkal
- megváltoztatjuk elképzeléseinket vagy hiedelmeinket,
- bővítjük ismereteinket,
- célokat tűzünk ki,
- stratégiai, taktikai gondolkodást folytatunk.

Tavasszal az emberek gyakran érznek szeretetet, örömet, bizalmat, hálát és megértést. A tavaszba megerősödött önbizalommal és önbecsüléssel érkezünk, a mélyebb reflexió pedig hozzásegíthet ahhoz, hogy világosan lássuk, mi a legfontosabb számunkra.

A tréning alapjait jelentő elméleti háttér és eszközök bemutatása után az alábbiakban a megvalósított képzés bemutatása következik.

A célcsoport és igényei

Az elsődleges célcsoport jellemzői:

- 15-19 éves fiatalok,
- középiskolába járnak,
- hétközben kollégiumban élnek,
- állandó lakhelyük Kelet-Szlovénia statisztikai régióban található
- kisebb városokból vagy falvakból érkeztek (nem volt lehetőségük arra, hogy otthonukhoz közelebbi iskolába járjanak).

A következő okok miatt a résztvevőket hátrányos helyzetű/kevesebb lehetőséggel rendelkező fiataloknak tekinthetjük:

- Kollégiumban élnek. Ez azt jelenti, hogy a hét nagy részében távol vannak az otthoni környezet-től, a szülők és barátok által alkotott kapcsolati hálótól
- Kelet-Szlovéniából származnak. Ez a régió fejletlenebb, mint Szlovénia többi része, és kevesebb

lehetőséget kínál, különösen, ami a városok vonzáskörzetén kívüli területeket illeti. Kelet-Szlovéniában az emberek nagyobb százaléka él a szegénységi küszöb alatt.

- Kisebb városokból és falvakból származnak: Szlovéniában a vidék kevésbé fejlett, kevesebb lehetőség áll a fiatalok előtt az iskolai oktatást és a nemformális tanulást tekintve. Ezen kívül kevesebb lehetőségük nyílik az iskolán kívüli tevékenységekre, pl. sport, ifjúsági csoportokban való részvétel, ifjúsági munka (youth work).
- 15-19 évesek - mivel a közösségi közlekedés Szlovéniában kevésbé fejlett, az itt élő fiatalok nehezebben tudnak kimozdulni. Általában még nincs jogosítványuk, vagy ha van is, nem rendelkeznek saját járművel.

A képzés kialakítása során a célcsoport következő igényeit vettük figyelembe.

- Támogatásra van szükségük ahhoz, hogy megbirkózzanak az új helyzetekkel, mivel sok változás következik be egyidejűleg az életükben. Kezdetben nehéz olyan megbízható személyt találniuk, akire számíthatnak.
- Új szerepet kell felvenniük a társadalomban, újra kell definiálniuk a személyes identitásukat (ez a folyamat általában nem tudatosan zajlik), ami egyenesen következik abból, hogy sok változással kell megküzdeniük az életben (a társadalmi környezet is nagyban megváltozik stb.)
- Magas színvonalú, igényes programválasztékra van szükségük, és egyúttal segítségre is a megfelelő program kiválasztásához. Egyrészt a résztvevők lakóhelyükön kevés nemformális tevékenységbe kapcsolódhatnak be, másrészt a városi központokban sok ilyen program elérhető, és a fiatalok gyakran nem tudnak különbséget tenni a programok minősége között
- Igényük van arra, hogy elhagyják a helyi környezetüket: mivel saját környezetükben nincs elegendő megfelelő lehetőség, így arra vágnak, hogy elhagyják a szülővárosukat, vagy akár külföldre is elköltöznének a jobb lehetőségek kedvéért.

A tréning felépítése

A tréning első napja

Időtartam	Témakör	Leírás
9:00 – 10:30	Bevezetés	A program céljának bemutatása, a gyakorlati tudnivalók ismertetése. Jégtörő feladatok, ismerkedő kör. A tréning témájának és felépítésének ismertetése.
10:30 – 11:00	Kávészünet	
11:00 – 12:30	Ki vagyok én, ebben a folyton változó, bonyolult világban?	A személyes múltbeli élettapasztalatok elemzése, reflexiója. Használt módszerek: <i>A hős útja</i> és <i>Évszakok a természetben</i>
12:30 – 13:30	Ebédészünet	
13:30 – 14:30	Személyiségeim	Reflexió: a résztvevők jelenlegi személyisége(i). Elméleti háttér: az identitás kialakulását befolyásoló különböző tényezők bemutatása (környezet, magunkkal hozott örökség, személyes tevékenységek, viselkedés)
14:30 – 15:30	Hogyan viselkedek és kommunikálok másokkal?	Tudatosítjuk a résztvevőkben: hogyan különböző személyiségtípusok léteznek, a személyiségünk befolyással van a céljainkra és azok elérésére, illetve a személyiségünk azt is meghatározza, hogyan lépünk kapcsolatba másokkal.
15:30 – 16:00	Kávészünet	
16:00 – 17:00	Így képzelem el a tökéletes világomat	Ráébreszteni a résztvevőket arra, hogy bár a valóság gyakran más, mint az elvárásaink, gyakran mégis hasonló dolgokra vágyunk

A tréning második napja

Időtartam	Témakör	Leírás
9:00 – 10:30	A személyes hivatáskeresés nyomában	Fókuszváltás: a külvilág helyett saját belső világunkra összpontosítunk. Mi az, ami motivál engem? Mi az, ami lelkesedéssel tölt el?
10:30 – 11:00	<i>Kávészünet</i>	
11:00 – 12:30	Mi áll az életem közép-pontjában?	A résztvevők felfedezik, mi köré épül az életük, mi a személyes hivatásuk, valamint mi a feladatuk az életben.
12:30 – 13:30	<i>Ebédészünet</i>	
13:30 – 15:00	Hol tartok most, és hogyan tovább?	A résztvevők személyes életcéljának, hivatásának összekötése a jövőbeli feladatokkal. Mit kell most tennem, hogy a jövőben változást érhessek el?
15:00 – 15:30	<i>Kávészünet</i>	
15:30 – 16:30	Mit tehetek a világért?	Személyes kezdeményezések kialakítása, és annak tudatosítása, hogy a tréningen megkezdett „munkát” a képzés végeztével is folytatniuk kell.
16:30 – 17:00	Zárás	A képzés lezárása, a képzésen tanultak értékelése, reflexió.

A képzés témaköreinek részletes ismertetése

Első témakör: Bemutatkozás

Időtartam: 90 perc

Cél:

a képzés programjának bemutatása és a gyakorlati tudnivalók ismertetése, jégtörő játékok, és a képzés témájának és felépítésének ismertetése

Használt módszerek:

- bemutatkozás (körben)
- "villámrandi",
- egy plakát létrehozása a szabályokkal

A képzési terem előkészítése:

A résztvevők érkezése előtt be kell rendezni a termet és elő kell készíteni a képzéshez szükséges felszerelést. A terem, amennyire csak lehet, legyen kényelmes és otthonos, hogy a résztvevők kényelmesen érezzék magukat – a képzés témái kényesek és személyesek.

A termet a következők szem előtt tartásával rendezzük be:

- a székeket kör alakban helyezzük el
- rakjunk a kör közepére egy kupacba olyan eszközöket, amelyek a résztvevők képzésre vonatkozó elvárásaihoz kapcsolódnak (képzési anyag, üres papírlapok, flipchart stb.)

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Bemutakozás (nagy körben)	10	A résztvevők elmondják magukról a legfontosabb tudnivalókat: név, melyik osztályból/iskolából jött, miért döntött úgy, hogy részt vesz a tréningen, elvárások megfogalmazása A tréner is bemutatkozik.
Rapid randi	50	A résztvevők a teremben sétálnak, amikor meghallják a hangjelzést, beszélniük kell egy adott témáról a hozzájuk legközelebb állóval. Körülbelül 12 darab 3 perces rövid beszélgetés zajlik. A résztvevőket arra kérjük, hogy lehetőleg mindig olyanal beszélgessenek, akit még nem ismernek. A rövid beszélgetések témái lazán kapcsolódnak a tréning fő témájához: Ki a kedvenc szuperhősöm? Mi a kedvenc filmem? Mik a tapasztalataim a nem formális oktatással kapcsolatban? Mi akartam lenni gyerekként? Milyen munkatapasztalatom van? Mi álmaim munkája? Mi az a munka, amit soha nem végeznék? Miért vagyok ma itt? Mi az, ami miatt a legbüszkébb vagyok magamra? Mi a leghasznosabb dolog vagy képesség, amit megtanultam? Ha minden idő az enyém lenne a világon, mit tennék?
Alapvető információk a képzésről, menetrend, gyakorlati tudnivalók	10	A tréner elmondja az alapvető információkat: mikor vannak szünetek, mi a képzés menetrendje. A képzés menetrendjét előre elkészítjük, majd kifüggesztjük a teremben vagy közösségi térben. Információk megosztása a kávé- és ebédszünetről, különös tekintettel az ételérzékenységre, egyéb speciális étkezési igényekre.
Szerződéskötés	20	A képzés szabályainak lefektetése, a résztvevőkkel való megvitatás után. Az összes szabályt felírjuk egy lapra, amelyet a képzés menetrendje mellé kifüggesztünk.

Második témakör: Ki vagyok én, ebben a folyton változó, bonyolult világban?

Időtartam: 90 perc

Cél:

reflexió a résztvevők múltbeli élettapasztalataira vonatkozóan. A reflexió témája a múltban átélt élet-szakasz váltások, nehéz és/vagy fontos pillanatok. Emellett megtanuljuk, hogy ezek a tapasztalatok hogyan befolyásolják a személyes fejlődést.

Használt módszerek:

- Magyarázat/előadás, prezentáció
- egyéni (belső) utazás
- tapasztalatok megosztása párokban,
- párbeszéd az életeseményekről.

Kellékek:

- A hős útjának állomásai (12 poszter az egyes állomások témájával kapcsolatban, kérdések),
- tollak, ceruzák
- A4-es lap a résztvevőknek.

A képzési terem előkészítése

Előkészítjük a Hős útja útvonalát, a 12 állomással és a hozzájuk kapcsolódó kérdésekkel. Olyan helyet választunk, ahol van elég hely a mozgáshoz (pl. folyosó, vagy kint). Az állomásokat olyan távolságra helyezzük egymástól, hogy a résztvevők ne zavarják egymást a munka közben. Az állomások helye legyen jól látható, egyértelmű, hogy a résztvevők könnyen megtalálják őket.

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Bevezetés	10	<p>Bevezető: életszakasz-váltások, változások az életben. átmeneteket. Az életet az évszakok változásának sorozataként is felfoghatjuk. Hogyan érezzük magunkat a különböző évszakokban? Hogyan viszonyulhatunk a különböző változásokhoz az életben?</p> <p>Az átmenetek, életszakasz-váltások klasszikus elemei: munkavállalás, elköltözés a szülői házból, házasság, gyerekvállalás, diploma megszerzése. Az élet mint utazás, a hős útja.</p>
A hős útja: életút és életszakasz-váltások	70	<p>Magyarázat: mit jelent <i>A Hős útja</i>, hogyan működik a filmekben / irodalomban, és hogyan tudjuk alkalmazni a saját életünk eseményeivel kapcsolatban.</p> <p>A résztvevők elkezdik a hős útját: Szükségük van tollra és papírra. Az egész utazás csendben történik – ha összetalálkoznak, akkor is csendben kell lenni. Mind a tizenkét állomást meg kell találniuk. Az állomások 1-12-ig vannak számozva. A feladat befejezésére a résztvevőknek 45 perc áll rendelkezésre. A résztvevőket egyesével indítjuk, percenként. Arra kérjük őket, hogy magukkal foglalkozzanak. Nem számít, ha gyorsabban vagy lassabban haladnak, mint az előttük vagy mögöttük lévő résztvevő. A feladat befejezése után annyit osztanak meg a tapasztalataikból, amennyit szeretnének, így szabadon, nyugodtan rajzolhatnak, jegyzetelhetnek. A résztvevőknek egy olyan utazást kell lerajzolniuk, amikor ők voltak a hősök (egy vagy több múltbeli tapasztalat)</p> <p>Az út leírását, az egyes állomásokat lsd. az eszköz bemutatásánál.</p> <p>Az út után: Amikor kezdenek lassanként megérkezni, párba állítjuk őket, hogy beszéljenek a tapasztalataikról: Milyen múltbeli szituációt választott az utazáshoz? Hogy érezte magát ebben a szituációban? Hogyan változtatta meg a szituáció, az utazás? Milyen ember lenne ma, ha nem vett volna részt az úton?</p>
Zárás: beszélgetés a fontosabb/ fő életeseményekről	10	<p>Megbeszélés a résztvevőkkel: a múltbeli tapasztalatoktól a valószínű jövőbeli tapasztalatokig Mit tanulhatunk azokból a történetekből, amelyeket az imént megosztottunk? Mik a tipikus változások az életben? Hogyan érezzük magunkat ezektől a változásoktól? Milyen igényeid voltak a múltban, amelyek a jövőben is fontosak/szükségesek számodra? Megjegyzés: Az utolsó párnak csak körülbelül 5 percnyi ideje van a feladat tapasztalatainak páros megbeszélésére, tehát arra bátorítjuk őket, hogy szükség esetén a szünetben is folytassák a beszélgetést.</p>

Harmadik témakör: Személyiségeim

Időtartam: 60 perc

Cél:

Reflexió: a résztvevők jelenlegi személyisége(i) kapcsán. Az identitás kialakulásának elméleti háttere: az identitás kialakulását befolyásoló különböző tényezők bemutatása (környezet, magunkkal hozott örökség, személyes tevékenységek, viselkedés).

Használt módszerek:

- vezetett egyéni gyakorlat
- reflexió párokban,
- csoportos megosztás,
- az elméleti háttér magyarázata (prezentáció, előadás)

Kellékek:

- háttérzene,
- fehér lap (A4),
- ceruzák és tollak,
- ollók,
- ragasztó vagy ragasztószalag
- régi magazinok, szórólapok, katalógusok,
- opcionális: zsírkréta, szövegkiemelő stb.

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Irányított egyéni munka: életrajzi gyakorlat. Milyen csoportokhoz tartozok?	30	Vezetett egyéni gyakorlat: életrajzi gyakorlat. A résztvevők feltérképezik, milyen csoportokhoz tartoznak, és ez mennyire fontos számára. Minden résztvevő a saját lapjára ír. Kérdések: Milyen csoportokhoz tartozok? Lista készítése az össze tevékenységről, amelyben részt veszek, baráti körök, hobbik, lakóhely(ek), vallási felekezet, nemzetiség. A lap másik oldalán a résztvevők kollázst készítenek az identitásuk szempontjából legfontosabb csoportokról stb. Kérdések: Mely csoportok nélkülözhetetlenek számomra? Mi áll a személyes életem középpontjában? Mi az, ami kevésbé fontos számomra? A kollázs készítéséhez különböző régi magazinok, szórólapok, újságpapír szükséges.
Páros reflexió	10	A résztvevők párokat alkotva beszélgetnek arról, mi történt velük, mit tanultak magukról.
Csoportos megosztás	10	Csoportos beszélgetés, a legfontosabb megállapítások megosztása egymással
A személyiséget befolyásoló három kulcsfontosságú tényező – elméleti háttér bemutatása	10	A trénerek bemutatják a személyiségünket alakító három kulcsfontosságú tényezőt: magunkkal hozott örökség, a környezetünk és az egyén saját tevékenysége. Ezt követően a három tényező rövid ismertetése következik.

Negyedik témakör: Hogyan viselkedek és kommunikálok másokkal?

Időtartam: 60 perc
Cél:

Tudatosítani a résztvevőkben, hogy különböző személyiségtípusok léteznek. Tudatosítani továbbá, hogy a személyiségünk befolyásolja a céljaink elérését, és azt, hogyan viszonyulunk másokhoz.

Használt módszerek:

- önálló online munka (16 személyiségtípus teszt),
- megbeszélés kis csoportban

Kellékek:

- okostelefonok,
- internethozzáférés.

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Bevezetés	10	<p>A bevezetés főbb pontjai:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nem vagyunk egyformák, különböző személyiségtípussal rendelkezünk. Többféle személyiségteszt létezik, néhány nagyon hosszú, vannak megbízhatatlan tesztek, míg olyanok is, amelyek kizárólag szakemberek által használhatóak. Nincs olyan, hogy jó vagy rossz személyiségtípus. Mindegyiknek megvannak a gyengeségei és erősségei. De miért fontos, hogy megtudd, te melyikbe tartozol? Azért, mert bár az embereknek hasonló/egyforma céljaik vannak, az eltérő személyiségtípusok miatt eltérő úton érik el őket.
Önálló munka online eszközökkel	20	<p>A résztvevők kitöltik az online tesztet, elolvassák saját személyiségtípusuk jellemzőit, csendben rákeresnek a többi típusra. Forrás: https://www.16personalities.com/free-personality-test - A teszt angol és más nyelveken is elérhető.</p>
Beszélgetés kis csoportokban az eredményekről	30	<p>A résztvevőket négy vagy több kis csoportra osztjuk, a hasonló személyiségtípusba tartozókat azonos csoportba osztjuk be. Először hagyjuk a résztvevőket, hogy megkeressék az azonos személyiségtípusba tartozó társaikat. Majd további csoportokra osztjuk őket a következők szerint:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analitikusok (INTJ, INTP, ENTJ, ENTP), Diplomaták (INFJ, INFP, ENFJ, ENFP), Őrök (ISTJ, ISFJ, ESTJ, ESFJ), Felfedezők (ISTP, ISFP, ESTP, ESFP). <p>Néhány kérdés a további gondolkodáshoz:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meglepett az eredményed? Egyetértesz vele? Mi volt az, ami a legjobban meglepett téged a személyiségtípusod leírásában? Mi volt a legérdekesebb dolog, amit tanultál magadról a teszt kitöltése során?

Ötödik témakör: Így képzelem el a tökéletes világomat

Időtartam: 60 perc

Cél:

Ráébreszteni a résztvevőket arra, hogy bár a valóságban nem mindig az van, amit mindannyian szeretnénk, mindenki hasonló vágyakkal rendelkezik. A témakör során a résztvevők gyakran azt tapasztalják, hogy sokkal több hasonló kívánsággal, korláttal és értékkel rendelkeznek, mint azt valaha gondolták volna.

Használt módszerek:

- önálló munka (rajzolás),
- csoportdinamika – közös pontok keresése, csoportkép létrehozása
- megbeszélés

Kellékek:

- háttérzene,
- fehér lap (A4),
- ceruzák, tollak,
- opcionális: zsírkréta, színes ceruza, szövegkiemelő
- két plakát, a következő feliratokkal: 1. "Mit viszek el a mai naptól?" 2. Elvárások a holnapi nappal kapcsolatban
- post-it papírok

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Önálló rajzolás: A számomra tökéletes világ	15	A résztvevők lerajzolják a tökéletes világot, ahol élni szeretnének
Közös pontok, kapcsolatok keresése	20	A résztvevők röviden bemutatják saját világukat. Ezután kapcsolatokat, hasonlóságokat keresnek az általuk bemutatott elképzelések között.
Csoportkép létrehozása	5	A résztvevők a közös kapcsolódási pontok alapján egymás mellé rakják a képeiket. A feladat végén egy nagy, közös csoportkép születik.
Mik az értékek ebben a világban?	15	A megbeszélés során a résztvevők felfedezik a képzeletbeli világokban rejlő közös értékeket. A közös értékeket felírják egy külön lapra. A tréning során készült posztereket, anyagokat jól látható helyre kifüggesztjük (pl. fal, tábla stb.) és a tréning végéig ott hagyjuk.
A nap végén	5	Rövid értékelés: a résztvevők hogy érezték magukat a mai napon, mit várnak a holnapi naptól. Minden résztvevő kap 2 db post itet. Az első post iten a következő kérdésre ad választ: „Mi volt a legemlékezetesebb a mai napon?, a másodikon pedig erre: „ Mit várok a holnapi naptól?” A tréner két nagyméretű lapot rak a földre, a résztvevők ezekre rakják fel a válaszokat. A témakör végén a trénernek csoportosít(hat)ják a hasonló válaszokat, és a posztereket kifüggesztik a falra.

Hatodik témakör: A személyes hivatáskeresés nyomában

Időtartam: 90 perc

Cél:

Fókuszváltás: a külvilágról a saját maguk belső világára figyelünk. A résztvevők jobban megismerhetik magukat: mi motiválja őket, mi az, ami lelkesedéssel tölti el őket. Ezáltal lassú, kis lépéseket tesznek a saját belső világukról és középpontjukról való elmélkedés felé.

Használt módszerek:

- önálló munka/gyakorlatok,
- kis csoportos megosztás,
- megbeszélés

Kellékek

- háttérzene,
- fehér lap (A4),
- ceruzák, tollak.

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Hol vagyunk ma?	10	A mai képzési folyamat rövid ismertetése
Feladat: 20 dolog	30	A tréner 4 munkaállomást hoz létre a terem 4 sarkában, az alábbi kérdésekkel. Első állomás: 5 dolog, ami boldoggá tesz Második állomás: 5 dolog, amit szeretek csinálni Harmadik állomás: Öt dolog felsorolása, amelyek igazán érdekelnek. Nem számít, hogy jelenleg is részt veszek-e ezekben. Negyedik állomás: 5 dolog, amit szeretnék csinálni, ha már csak 5 évem lenne hátra A tréner megkéri a résztvevőket, hogy vegyenek elő papírt és ceruzát és osszák 4 részre. Ezután menjenek oda minden sarokba, olvassák el a kérdést, és írják le a választ a kezükben lévő lapra. Az állomások sorrendje nem számít. Minden állomáson 7 percük van.
Kis csoportos megosztás	25	A résztvevők kis csoportokat alkotnak azon az állomáson, ahol utoljára voltak. Megosztják a feladat tapasztalatait. Indító kérdések: Nehéz volt 20 dologot találni? Kevés, vagy inkább túl sok dolog volt, amit a listára akartak írni?
Csoportos megbeszélés	20	Az előző két gyakorlat tapasztalatainak megosztása, beszélgetés.

Hetedik témakör: Mi áll az életem középpontjában?

Időtartam: 90 perc

Cél:

A résztvevők a következő kérdésekre keresik a választ: Mi köré épül az életem? Mi a személyes/belső lényegem? Mi a személyes hivatásom?, Mi a feladatom az életben?

Használt módszerek:

- a videó megbeszélése, megvitatása
- vezetett képzelet gyakorlat
- a felidézett emlékek lerajzolása,
- "Küldetési nyilatkozatom" gyakorlat.

Kellékek:

- számítógép, projektor, hangszóró
- "Értékek listája" feladatlap
- üres lapok (A4),
- ceruzák, tollak.

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Bevezetés: videórészlet megtekintése	15	Bevezetéképpen megnézünk egy részletet <i>Az öt legenda (Rise of the Guardians) (2012)</i> c. filmből (link: https://youtu.be/DolFqU6KCf0), amely az Északi/ ismertebb nevén a Mikulás legbenső lényegéről, életcéljáról szól. Ezt egy rövid, kb. tíz perces beszélgetés követi a résztvevők személyes hivatásáról, legbenső lényegéről, a filmből ismert Matrjoskababa szimbolika felhasználásával.
Gyakorlat: “Én 5 évesként” (vezetett képzelet)	10	A gyakorlat során egy irányított meditációs folyamat zajlik le („vezetett képzelet”). Minden résztvevő kényelmesen elhelyezkedik (pl. ülve, földön fekvé stb.) és becsukja a szemét. A tréner a következő meditatív utazáson vezeti végig a résztvevőket a képzeletük világában: Gondolatban menj vissza az időben addig, amikor 5 éves voltál. Mit csináltál? Milyen kívánságaid voltak? Mi volt fontos számodra? Mit szeretnél volna elérni a jövőben? Mit mondana az 5 éves kori éned ma? A gyakorlat során a résztvevők kapcsolatba kerülnek gyermeki énjükkel, a bennük élő gyermekkel, aki tudja, mit csinál és mi a fontos számára.
Mit láttál? Írd le/ Rajzold le!	5	Mit láttál? A résztvevők pár percet kapnak arra, hogy leírják és/vagy lerajzolják az érzéseiket, és azt, hogy mit tanultak meg az „Én 5 évesként” vezetett képzelet gyakorlat során. Az elkészült képeket megtartják maguknak, nem osztják meg a többiekkel.
A kihívás: a saját küldetésem – 1. lépés	15	5 lépésből álló gyakorlat, amelynek keretében a résztvevők az életcéljukról és küldetésükről/személyes hivatásukról gondolkodnak. Utasítások a résztvevők számára: A múlt sikereinek meghatározása: írd le 5 személyes sikerélményt az elmúlt pár évből a munkával, családdal, közösségeddel kapcsolatban. Határozd meg, mi a közös/hasonló ezekben a múltbeli sikereken!
A kihívás: a saját küldetésem – 2. lépés	20	Minden résztvevő kap egy „Értéklista” (1. melléklet) munkalapot. Utasítások a résztvevők számára: Válaszd ki a számodra legfontosabb értékeket! Használd az Értéklista mellékletet. Válaszd ki a számodra legfontosabb 6 db értéket! Húzd alá azt, amelyiket a legfontosabbnak tartod a hat közül!
A kihívás: a saját küldetésem – 3. lépés	10	Utasítások a résztvevők számára: Gondolkozz el rajta, hogyan tudnál hozzátenni a világhoz. Készíts egy listát azokról a lehetőségekről, amelyekkel hozzájárulhat a társadalom, a helyi környezet, a világ fejlődéséhez Természetesen, az előző lépés során kiválasztott alapértékek segítséget jelenthetnek.



A kihívás: a saját küldetésem – 4. lépés	10	Utasítások a résztvevők számára: Rangsorold a kiválasztott értékeket és a lehetséges közreműködési formákat. Gondold át, mi a fontos a számodra az életben, és milyen célokat tűznél ki a magad számára. Készíts egy listát arról, mi a fontos számodra a következő 3 évben/a következő évben/a tanulmányaid befejezéséig.
A kihívás: a saját küldetésem – 5. lépés	15	Utasítások a résztvevők számára: Fogalmazd meg a küldetésedet/hivatásodat az előző négy lépés szerint (küldetésmondattal). A küldetésmondattal legyen rövid, tömör, és amennyire csak lehetséges, tartalmazza az előző 4 lépés során szerzett önismereti tapasztalatot. Lehetséges küldetésmondatok (példák): „Élj becsületesen, együttérzően és felelősségteljesen, teremts egészséges egyensúlyt a valóság és a képzelet között. „A tanulmányaim során szeretnék hasznos tudást elsajátítani, amellyel segíthetek a környezetemnek és gondoskodhatok a körülöttem élőkről.”
Rövid megosztás párokban	5	A résztvevők párokat alkotnak, és megosztják a másikkal, mi volt a legemlékezetesebb számukra a gyakorlat kapcsán.

Nyolcadik témakör: Hol tartok most, és hogyan tovább?

Időtartam: 90 perc

Cél:

A résztvevők személyes életcéljának, hivatásának összekötése a jövőbeli feladatokkal.

Mit kell most tennem, hogy a jövőben változást érhessek el?

Használt módszerek:

- önálló munka egy munkalap segítségével
- prezentáció: az önálló munka bemutatása a csoportnak

Kellékek:

- Canvas munkalap,
- tollak, ceruzák,
- háttérzene.

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Bevezetés és utasítások	5	A tréner kiosztja az üres munkalapokat, és elmagyarázza hogyan kell kitölteni.
Egyéni reflexió a munkalap segítségével	50	Önálló munka+ egyéni reflexió. Az egyéni munkát a mellékletben található űrlap támogatja (2. Melléklet).
A megoldások bemutatása	30	Minden résztvevő röviden (1-3 percben) bemutatja a feladat eredményét.
Zárszó	5	A tréner összefoglalja a hallottakat. Bátorítást, biztatást fogalmaz meg a résztvevők számára.

Kilencedik témakör: Mit tehetek a világért?

Időtartam: 60 perc

Cél:

A résztvevők fogalmazzák meg saját, konkrét és megvalósítható személyes kezdeményezéseiket. Tudatosítjuk a résztvevőkben, hogy a képzés során elkezdett (önismereti) a tréning befejezése után is folytatniuk kell

Használt módszerek:

- önálló munka,
- kiscsoportos megosztás,
- az önálló munka bemutatása az egész csoportnak.

Eszközök:

- tollak, ceruzák,
- háttérzene,
- fehér lap (A4).

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
Bevezetés: A móló története	10	<p>Bevezetesként a tréner a saját szavaival elmeséli a következő történetet.</p> <p>A móló története</p> <p>A Pelješacban, Zamoščban található Palme kemping egy gyönyörű homokos tengerpart mentén fekszik, amely a kemping végénél egy nagy sziklás részbe hajlik.</p> <p>Évekkel ezelőtt a homokos part egy része kényelmes és puha volt, alkalmas a sétára és a heverészésre, míg a strand végénél található területen éles sziklák voltak. A kövek hatalmasak voltak, a partszakasz pedig olyan kicsit, hogy a dagály sokszor teljesen elárasztotta azt.</p> <p>A kemping tulajdonosa úgy döntött, hogy pontonmólót épít, amely lehetővé teszi a látogatók számára a hajók kikötését.</p> <p>Azért választotta ezt a megoldást (lebegő móló), hogy a lehető legkisebbre csökkentse a környezeti terhelést és a kivitelezés költségeit. Az úszó mólót a tenger fenekén lévő nagy beton súlyokhoz erősítették, két betonoszlop pedig egy rövid fahidat támasztott meg a végében.</p> <p>A móló felépítése óta eltelt hat évben a környezeti hatások meglátszódtak a környékén. Télen, amikor erős szelek fújnak, és a homokot nagy buckákban a partra sodorta a víz, a homokbuckák a betonoszlopok köré rendeződtek, ami által a strand területe nagyobb lett.</p> <p>Mióta a móló megépült, a tengerpart egy jó méterrel kiszélesedett, így a sétálás, pihenés még élvezetesebbé vált a parton.</p> <p>Hasonló módon, ha az ember határozottan eldönt valamit és azt meggyőződéssel képviseli a környezetében, a világ is megváltozik körülötte.</p>
Személyes javaslatok	15	A résztvevők (egyéni) személyes kezdeményezést/vállalást fogalmaznak meg, a képzés befejezését követő időszakra, és felvázolják egy papírra.
Kis csoportos megosztás	15	<p>A résztvevők 3-4 emberből álló kis csoportokat alkotnak.</p> <p>Az egyes résztvevők a csoportokban bemutatják a megfogalmazott kezdeményezéseket, a többiek visszajelzést adnak.</p> <p>A visszajelzések alapján lehet bővíteni, változtatni a személyes kezdeményezéseken.</p>
A javaslatok ismertetése a nagy csoportban	20	A résztvevők ismertetik a személyes kezdeményezéseket az egész csoport előtt. A tréner visszajelzéseket ad.

Tizedik témakör: Összegzés

Időtartam: 30 perc

Cél:

A képzés befejezése, a tanulási folyamat és az összegyűjtött ismeretek értékelése.

Használt módszerek:

- a képzés tartalmának felidézése, összegzése,
- reflexió fotókkal,
- utolsó kör, megjegyzések, hozzászólások.

Eszközök:

- háttérzene,
- fotók, képek vagy Dixit kártyák.

Program:

Tevékenység	Perc	Részletes leírás
A teljes képzési tartalom áttekintése, felidézése	5	A tréner áttekinti a képzés ütemtervét, összegzi, mi történt a két nap alatt a résztvevőkkel, milyen gyakorlatokat végeztek, mi történt a szünetekben (ha volt valami különleges esemény)
Mit viszek haza magammal?	20	A tréner megkéri a résztvevőket, hogy a teremben sétálva válasszanak egy fotót, ami alapján tudnak válaszolni a következő kérdésekre: "Mire fogok a leginkább emlékezni a képzésről?" "Mit viszek haza magammal?" A megfelelő kép megtalálása után leülnek, és elmondják a többieknek, miért azt a képet választották.
Záró kör – hozzászólások, megjegyzések	5	A trénernek lehetőséget adnak a résztvevőknek arra, hogy ha van, megosszák egyéb hozzáfűznivalójukat stb. a csoporttal.

Az Akademie Klausenhof által megvalósított önismereti tréning

Az itt bemutatott képzési alkalom középpontjában az önismeret áll. Olyan módszereket alkalmazunk, amelyek közelebb visznek önmagunk megismeréséhez, segítik az értékrend, értékek témájának feldolgozását és fejlesztik a szociális készségeket.

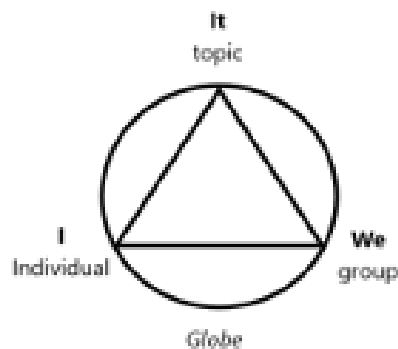
A normák és a saját értékrend megfogalmazása kiemelkedő jelentőséggel bír az önismeret fejlesztése kapcsán, egyúttal a (kamaszkori) személyiségfejlődés fontos állomása. A szociális kompetenciák fejlesztése pedig azért került be a tréning témái közé, mert korábbi tapasztalataink alapján a célcsoportba tartozó fiatalok esetében kiemelten fejlesztendő területnek számít.

A német képzők az alábbi elméleti alapvetések mentén dolgozták ki a tréninget:

- Ruth Cohn témacentrikus interakció elmélete
- A B. Tuckman-féle csoportfejlődési modell bővített változata
- Hans Thiersch életvilág orientáció elmélete
- Az élménypedagógia alapjai (B.Heckmair & W.Michl)

A továbbiakban az egyes elméletek rövid áttekintése következik.

Ruth Cohn témacentrikus interakció elméletének ismertetése



A témacentrikus interakció négy eleme (röviden: TCI)

Minden csoportot négy elem / tényező határoz meg:

Egyén (Én):	az egyes ember (résztevő) életútjával és szükségleteivel
Csoport (Mi):	célok és csoportdinamika
Téma (Az):	feladat, téma
Környezet (Glóbusz):	előrevívó és gátló körülmények

A TCI csoportmunka alapja az "egyén-csoport-téma elemek" beazonosítása és egyensúlyban tartása az adott környezetben. A TCI csoportvezető feladata, hogy figyeljen a négy elem "dinamikus egyensúlyára". Az egyensúly azért dinamikus, mert állandóan változik, sosem marad állandó a csoportban zajló folyamatok során.

Az egyensúly hiánya a különböző faktorok szempontjából

Az ÉN hiánya:

- A téma és a csoport kerül előtérbe
- Az egyén jobban figyel a csoport céljára és érdekére, mint a sajátjára
- A csoport mellőzi az egyes csoporttagok érdekeit

Az Én-Mi hiánya:

- A téma kerül előtérbe
- Az egyéni érdekek és a csoport elképzelésének mellőzése
- Nincs meg az egy csoporthoz való tartozás érzése

A Mi hiánya:

- Az egy csoporthoz való tartozás érzése és az együttműködés mellőzötté válik
- Az egyén és a téma kerül középpontba
- Nem jön létre csoportdinamika

A Téma hiánya:

- A téma háttérbe szorul
- A csoporttagok főleg magukkal és a csoporton belüli folyamatokkal foglalkoznak
- Nem azonosulnak a témával

Posztulátumok

“Légy önmagad szószólója!”

- személyes felelősségvállalás
- szükségletekről való döntés
- a döntéshozatali lehetőségek megragadása
- saját tettekért az egyén vállal felelősséget, nem pedig a csoport vezetői

“A zavaró tényezőknek elsőbbségük van.”

- a célhoz vezető úton lévő akadályok, zavaró és káros tényezők felismerése
- akadályok bármikor és bárhol előállhatnak
- a zavaró tényezők nem kérnek engedélyt, hogy jelen lehessenek
- a zűrzavar (félelem, fájdalom, öröm) energiát és figyelmet igényel a résztvevőktől
- a zavaró tényezők figyelmen kívül hagyása további kellemetlenségekhez vezethet, gátolják a csoporton belüli kommunikációt

A zavaró tényezők lelki, érzelmi és értelmi természetű belső folyamatokból vagy fizikai, ökológiai, szociális, valamint politikai jellegű külső körülményekből is fakadhatnak. Ha figyelmen kívül hagyjuk vagy

letagadjuk a felmerülő kellemetlenségeket, akkor azok előtérbe kerülnek és akadályozzák a tanulást, a munkát és a növekedést. Tehát érdemes ezeket komolyan venni, és dolgozni rajtuk, míg az egyén vagy a csoport újra képes lesz működni.

A TCI alapelvei (axiómái)

1. Autonómia

Egzisztenciális-antropológiai axióma: Minden és mindenki egyszerre önálló egység - ugyanakkor senki nem létezhet önálló egységként, hanem csak kölcsönös függőségben.

Az egyén függetlensége annál nagyobb, minél inkább tudatában van annak, hogy kölcsönösen függ mindenkitől és mindentől.

Minden személyiség pszichoszomatikus egész, az észlelés, az érzelmek és a gondolkodás, valamint a cselekvés egysége.

2. Tisztelet

Etikai-szociális axióma: Minden élő és élő növekedését tisztelni kell, mely olyan döntéseket követel meg, amelyek érték-függőek. Tisztelet minden élőlényrel szemben, beleértve keletkezésüket és elmúlásukat is. Az emberi lény értékes; az inhumánus magatartás értékromboló.

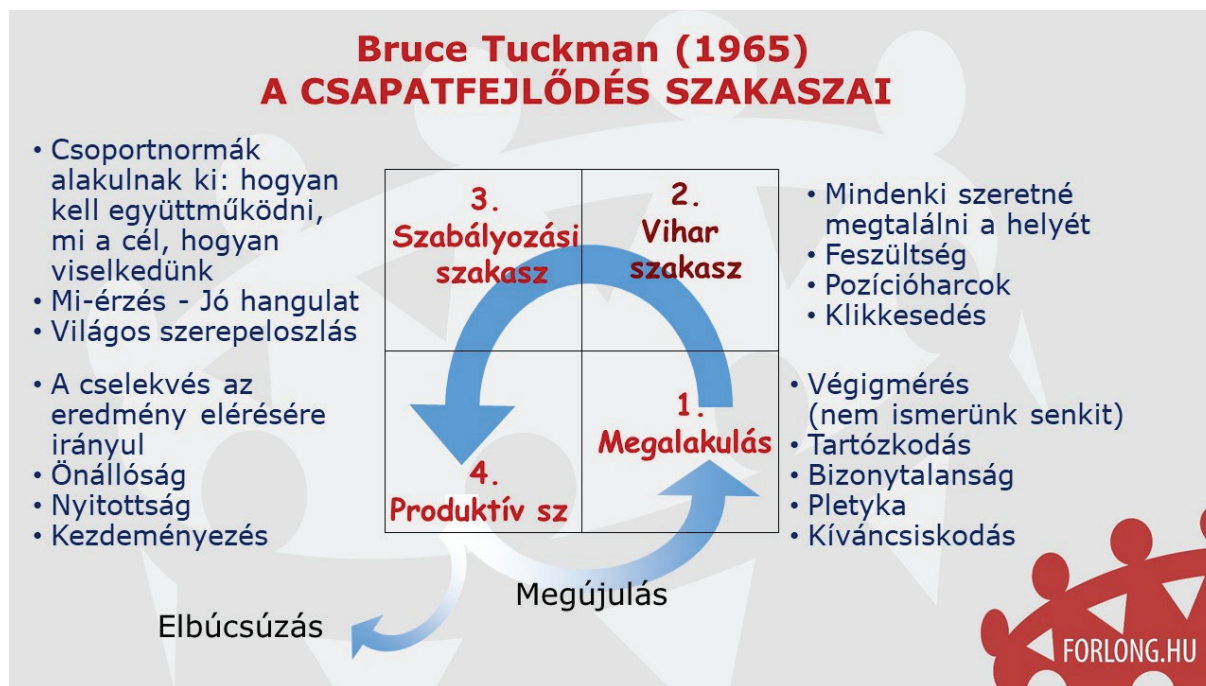
Az embernek ember voltából származó kötelessége minden élő értéknek tekinteni és óvni.

3. Tágítható határok

Pragmatikus-politikai axióma: A szabad döntésnek külső és belső határok szabnak korlátot, de ezek a határok a figyelem iskolázása révén folyamatosan tágíthatóak. Univerzális, kölcsönös függőségünk tudatosítása tesz képessé bennünket arra, hogy felelősséget tudjunk vállalni. Az ember autonómiája annál nagyobb, minél tudatosabban számításba veszi függőségét belső és külső meghatározottságaitól. A szabad döntések az adott belső és külső határokon belül történnek.

A B. Tuckman-féle csoportfejlődési modell bővített változata

A modell legegyszerűbben egy ábrával szemléltethető. A csoportfejlődés egyes szakaszai a csoporttagok viselkedéséről kapták a nevüket. Az ábra a csoportvezetés szakaszonkénti feladatait mutatja be.



Hans Thiersch életvilág orientáció elméletének ismertetése

Hans Thiersch a Tübingeni Egyetem neveléstudomány és szociálpedagógia professzora volt 2002-ig. Thiersch a szociális munkában használt "életvilág orientáció" kifejezést az 1970-es évek végén alkotta meg. Az egyén (kliens) hétköznapi életének történéseit mindig figyelembe veszik az életvilág orientációban. A megoldás és a támogatás minden esetben személyre szabott a kliens életvilágának megfelelően. Az elméletben az egyénre úgy tekintenek, mint a saját világának szakértőjére, aki képes önmaga számára a legjobb döntést meghozni. Ebben a folyamatban csupán kíséretet, támogatást kap. Harmadik fél nem dönthet és cselekedhet helyette, ezeket a kliensnek kell kivitelezni. Az életvilág orientáció alapeleme a tiszteletteljes együttműködés (ld. *MotivAction* résztvevők és képzők között), amely szolidáris és aktív részvétellel járó munkát tesz lehetővé.

Ennek során, a tőlünk távol álló életfelfogásokat is tiszteletben tartjuk és elfogadjuk. A résztvevőket érett, gondolkodó lényként kezeljük, akik nem igényelnek iránymutatást, legfeljebb a választási lehetőségek, szempontok és következmények felvázolását.

Az élménypedagógia alapjainak ismertetése B.Heckmair & W.Michl szerint

Az élménypedagógiának több meghatározása is született. Találkozunk olyanokkal, melyek között átfedés van, ám néhány elkülönül a többitől. A német nyelvű szakmai körökben az egyik legelterjedtebb és legelfogadottabb definíciót B. Heckmair és W. Michl fogalmazta meg 1994-ben:



“Az élménypedagógia egy cselekvésorientált módszer, mely során mintaszerű tanulási folyamatok segítségével a fiatalokat fizikai, lelki és szociális kihívások elé állítjuk, ezzel támogatva személyiségfejlődésüket, így képessé téve őket saját életük felelős vezetésére.”

A tanulás céljai és formái

A meghatározásból kitűnik, hogy az élménypedagógia két fő célkitűzése a személyiség és a szociális kompetenciák fejlődésének elősegítése.

“Az élménypedagógia fő célja az egyéni képességek fejlesztése annak érdekében, hogy az egyén megbirkózzon az élettel, és képes legyen csoportban a másokkal való együttműködésre és kommunikációra a mindennapi élet során. Az élménypedagógia lehetővé teszi, hogy a résztvevők megismerjék cselekvőképességük határait, valamint, hogy félelemmentes közegben, csoportosan tanuljanak és növekedjenek.”

Ellentétben a többi megszokott képzési formával és tanulási módszerrel, az élménypedagógia holisztikus szemlélettel bír. Egyik eleme, hogy a tanulás különböző szinteken, változatos módon és sokféle csatornán keresztül történhet. Példákkal szemléltetve:

1. Tanulás kézzel, szívvel és fejjel

A résztvevők személyiségével fizikai, mentális és lelki síkon is ajánlott foglalkozni. A tapasztalatokat személyesen kell átélni, ami általában érzéseket, indulatokat vált ki, amelyre reflektálhatunk, és amelyeket fel is dolgozhatunk. Ebből is látszik, hogy az élménypedagógia több, mint pusztán cselekvések sokasága.

2. Tanulás az érzékeken keresztül

A mai társadalomban a tudást többnyire másodkézből (néha akár harmadkézből) szerezzük, és az élménypedagógia ezt kívánja ellensúlyozni. “Arra ösztönöz, hogy az érzékeink segítségével fedezzük fel és vegyük újra bitokba a természetet a látás, hallás, szaglás, tapintás és ízlelés által.”

3. Tanulás a kikapcsolódáson keresztül

Mivel olyan társadalomban élünk, amelyben a technikai és társadalmi folyamatok gyorsan változnak, az élménypedagógia fontos szerepet játszhat abban, hogy az emberek újra felfedezzék és értékeljék a lelassult életet és a csendet.

4. Tanulás példák segítségével

Az élménypedagógia kereteiből adódik, hogy “a való élet bonyolult jellemzőit olyan lehetőségekre csökkenti, amelyek rendszerint kontroll alatt tarthatóak.” Ezáltal a résztvevők felfedezhetik a kapcsolatot a cselekvés és a következmény, a viselkedés és a siker, a jelenlegi kihívások és a formálható jövő között. A csoportban és a csoporttól való tanulás is könnyebbé válik.

5. Tanulás élményeken keresztül

Ahogy már korábban hangsúlyoztuk, az élménypedagógia elsősorban azon a felvetésen alapul, hogy az emberek jobban megtanulják és kevésbé felejtik el azt, amit megtapasztaltak.

A fentebb ismertetett elméleti alapvetéseket összegezve, megállapíthatjuk, hogy a fiatalra úgy tekin-

tünk, mint a saját világának legjobb ismerőjére, így nem ad(hat)unk kész megoldásokat. A résztvevő az, aki képes dönteni arról, mi a legmegfelelőbb megoldás a saját életvilágában. A képzések csupán módszereket kínálunk ennek megtalálásához, valamint választási lehetőségeket és különböző nézőpontokat mutatunk meg. A képzések és mentortalálkozók zavartalanul eltöltött időt és védett helyet biztosítanak a témában való elmélyüléshez.

A célcsoport és igényei

- A 2019-2020-as tanévben a csoport 24 főből állt, akik 11-15 éves diákok.
- A fiatalok három különböző iskolából jöttek az Akademie Klausenhof 30 km-es vonzaskörzetéből.
- A tanulók révén háromféle iskola képviseltette magát más-más nehézségi fokozattal és követelményszinttel.
- A képzés kezdetekor minden résztvevő legalább egyvalakit ismert, de a csoport többsége nem ismerte egymást.
- A résztvevők iskolai eredményei, a családi körülményekhez és az általános társadalmi-gazdasági státuszukhoz hasonlóan, nagyban eltértek egymástól.

A résztvevők hátrányos helyzete a következő tényezőkből adódott:

- agrárvidéki lakóhely,
- bevándorló családi háttér vagy
- szociálisan hátrányos helyzet.

A képzés kialakítása során a célcsoport következő igényeit vettük figyelembe.

Annak ellenére, hogy a csoport tagjai különböző élethelyzetből jönnek, számos közös jellemzővel és igénnyel rendelkeznek. A résztvevők a felnőtté válás kezdetén vagy már a kellős közepén járnak. A közvélemény általában csupán az előnyét látja a mostani több szabadságnak és lehetőségnek, ám ezt temérdek kihívás és követelmény kíséri. Mindebben támogatásra szorulnak, pl.:

- A serdülőtől elvárják, hogy fontos, életre szóló döntéseket hozzanak meg.
- Meg kell fogalmazniuk a saját értékrendjükön alapuló életcéljukat, és függetlenné kell válniuk a szüleiktől és a külvilágtól.
- A serdülők tudnak és kell is fejlődniük a véleményalkotásban, hogy gondolataikat közvetíteni tudják a külvilág felé.
- Az alkalmazkodás és az egyéniség szerepének hangsúlyozása közötti feszültség szükségszerűen ahhoz vezet, hogy a célcsoport megtapasztalja a kirekesztés és elutasítás érzését. Mindennek megélése tágas és bonyolult tanulótér a fiatalok számára.



- A fiatalok egy része önmagába fordul a felnőtté válás során, míg mások szándékosan zárkóznak magukba azért, hogy önállóbbak vagy függetlenebbek legyenek. Emiatt a résztvevőknek nagy szükségük van arra, hogy segítséget kapjanak az iskolai és személyes problémáik megoldásához, amit a környezetük nem képes biztosítani számukra.

Végül, fontos leszögezni, hogy a képzés koncepciójának gondos kiválasztása ellenére a folyamat- és résztvevőkörpontúság áll a fókuszban, ami a gyakorlatok hosszát is meghatározza, és szükség esetén akár azok megváltoztatásához vezethet. Éppen ezért, az esemény minden részletre kiterjedő megtervezésétől is eltekintettünk.

A tréning felépítése

1. nap

Időpont	Program	Módszer
15:00	• Gyülekező az iskolánál	
16:00	• Köszöntés, terepszemle, kulcskiadás, regisztráció, szervezéssel kapcsolatos dolgok, házirend, pár szó a programról	
17:00	• Beszélgetés-indítás • Gátlások feloldása • A csoport véleménye az önbecsülésről és önismeretről	• Golyóscsapágy/Rapid randi • Káoszinterjú • Mentimeter
18:00	Vacsora	
19:00	• Kapcsolati szint elmélyítése • Közös napzáró	• Moziest

2. nap

Időpont	Program	Módszerek
8:00	<i>Reggeli</i>	
9:00	• Bemelegítő • Fedezd fel, miben vagy egyedi és másokhoz hasonló • Bizalom építése	• Bemelegítő: Vezetem a vonatot • Hasonlóságok háromszöge
10:00	• Önismeret-fejlesztés • Erőségek és gyengeségek feltérképezése • A saját személyiségről való ismeret elmélyítése • (ehhez többek között fontos embereket megismerni)	• Párbeszéd önmagammal • Visszajelzés és értékelés kis csoportokban • Mennyire fontos nekem az, hogy...?

12:30	<i>Ebéd</i>	
13:30	<ul style="list-style-type: none"> Bemelegítő Csoportos beszélgetés Csoportszerepek Önismeret-fejlesztés A szociális készségek fejlesztése 	<ul style="list-style-type: none"> Bemelegítő: Evolúció Két csoportba rendeződés A csoport: Szabadulószoba B csoport: Erőtorony
15:00		<ul style="list-style-type: none"> Feladatcsere
	<ul style="list-style-type: none"> Stresszkezelés A stressz felismerése és kiváltó okai, megelőzése és kezelése 	<ul style="list-style-type: none"> Kérdőív a stresszről (ld. melléklet) Kiscsoportos beszélgetés
18:00	<i>Vacsora</i>	
19:00	<ul style="list-style-type: none"> Kapcsolati szint elmélyítése Közös napzáró 	<ul style="list-style-type: none"> Közös est: társasjáték, bowling, biliárd, csocsó, darts

3. nap

Időpont	Program	Módszerek
8:00	<i>Reggeli</i>	
9:00	<ul style="list-style-type: none"> Bemelegítő Értéklitic Életcélok A saját értékrend megszilárdítása összehasonlítás/másokkal való beszélgetés segítségével 	<ul style="list-style-type: none"> Bemelegítő: Csúcsforgalom Tokióban Értéklitic (5 körben)
11:00	<ul style="list-style-type: none"> A következő képzési blokk bemutatása, mi történik ezután Mentorok megismerése Mentorcsoportok Elérhetőségek megadása A második képzési blokk terveiről 	<ul style="list-style-type: none"> A mentorcsoportok számára példamódszerek bemutatása Mi volt a legnagyobb sikered ma? Visszajelzések
12:30	<i>Ebéd</i>	
13:15	<ul style="list-style-type: none"> Visszaút az iskolákhoz 	

Mi az a bemelegítő?

- többnyire mozgásos, rövid játék, nem bonyolult, lendületes és vicces
- segíti a résztvevőket, hogy együtt mozduljanak
- tisztítja az elmét, eltereli a figyelmet a saját gondolatokról
- aktiválja a bal és a jobb agyféltekét
- javítja a csoport hangulatát
- az együttműködést célzó feladatoktól eltérően, itt lehetnek győztesek és vesztesek

Vannak, akik a bemelegítőket jégtörőnek mondják. Ez a kifejezés félrevezető, mert nem különíti el világosan a bemelegítőt a teljesen más szerepet betöltő ismerkedős játékoktól.

A bemelegítőknél számtalan változata található meg a szakirodalomban és az interneten. Az általunk választott bemelegítő játékok menetét és leírását szándékosan nem részleteztük. Egy bemelegítőnek pont az a lényege, hogy a csoport igényeinek megfelelően választjuk ki, és illeszkedik a csoport aktuális állapothoz. A "mi" bemelegítőink automatikus megismétlése, vagy az általunk megadott sorrend követése nem feltétlenül vezet sikerre, sőt előfordulhat, hogy más csoportokban nemkívánatos eredményekhez vezet.

A trénereknek azt tanácsoljuk, hogy a képzés menetéhez és a résztvevőkhöz passzoló játékot közvetlenül a képzési blokkok előtt válasszák ki, készítsék elő a szükséges eszközöket (pl. labda, párna, zenelejátszó), és mutassák is be.

Nézetünk szerint nem adunk parancsokat és utasításokat, hogy ki mit csináljon. A képzők és mentorok már eleve részt vesznek minden tevékenységben, és ők hívják a többieket játszani (pl. Csináld ezt! helyett Gyerünk, állj be te is!). Ebben az esetben megszűnik a hierarchikus gondolkodás. Azt jelezzük ezzel, hogy a képzők és mentorok nem állnak a résztvevők felett, hanem egy szinten vannak velük, és ez fontos, amikor tanácsot adunk vagy más megközelítésből szeretnénk láttatni velük valamit a képzés során.

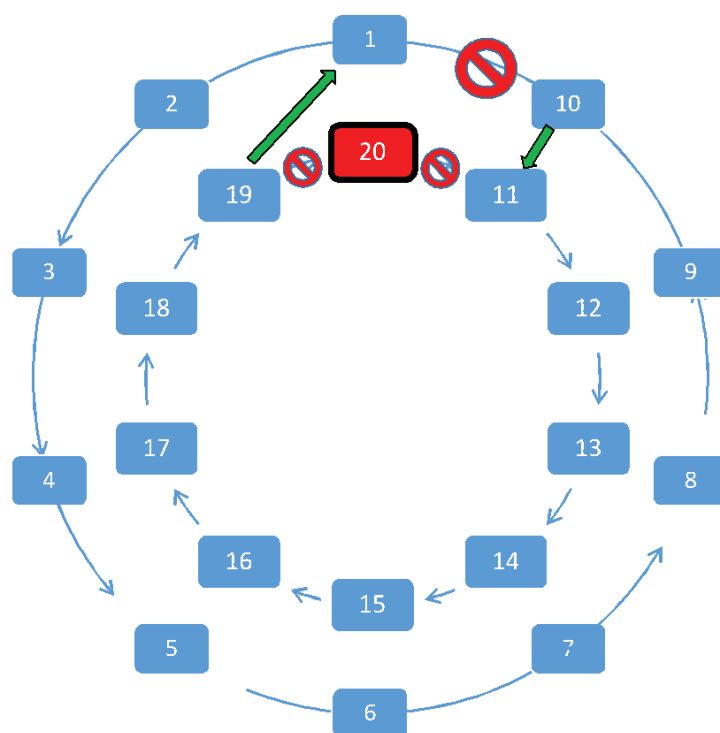
A gyakorlatok bemutatása

Golyóscsapó / Rapid randi

Cél: Kapcsolódás másokhoz, gátlások feloldása, új csoportba való beilleszkedés megkönnyítése, személyes ismerkedés lehetősége, biztonságos beszélgetés-indítás a megadott témának köszönhetően, pozitív csoporthangulat

Háttér: A képzés elején nagy gondot okoz, hogyan is kezdünk beszélgetésbe másokkal, miről beszélgetünk, és csak reménykedünk, hogy nem pont egy kínos témába nyúlunk bele. A zárkózott személyiséggel rendelkezőknek ez még nagyobb kihívás. Annak a veszélye is fennáll, hogy valaki esetleg nem képes megszólítani éppen azokat, akikkel egyébként a legjobban jönne ki, emiatt elesik a lehetőségtől, hogy empatikus "társaságra" találjon. A módszer kidolgozása, valamint egy ügyesen megválasztott téma és kérdéscsoport ennek kiküszöbölésére szolgál, hiszen mindenkivel csak röviden kell elbeszélgetni.

Leírás: Székeket rendezünk el egy külső és egy belső körben úgy, hogy a székek párban álljanak elosztva a teremben. A külső körrel kezdve megszámozzuk a székeket, majd folytatjuk a belső körrel. A játékosok számától függően pl. az 1-es szék a 20-as székkel fog szembe kerülni, a 2-es a 19-essel, a 3-mas a 18-assal és így tovább. Mindenki leül egy székre. A játékvezető feldob egy témát vagy egy kérdést, amiről a pároknak három percig lehet beszélgetni. Pontosan három perc múlva megszólal egy jelzőhang, mire a játékosok átülnek az eggyel nagyobb számú székre. Egyedül a 20-as helyen ülő nem mozdul, végig ülve marad, hogy a körforgás folyamatos lehessen. A 19-esnek tehát az 1-es székre kell átülnie az első kör után. Minden alkalommal új beszélgetőtársak ülnek egymással szembe, a játékvezető pedig új témát ad meg. Ezek mind ártalmatlan és könnyed témák. Mindaddig mehet így, amíg egy teljes kört nem fordulunk.



Káoszinterjú

Cél: Ismerkedés, előítéletek lerombolása, lehetőség a megszólalásra, közös tulajdonságok és érdeklődési körök felfedezése, a téma körvonalazása kötetlen módon, jó hangulat, általános kép kialakítása a csoportról (érdeklődés, szabadidős tevékenységek stb.)

Háttér: A csoporttagok, képzők és mentorok számára egyaránt fontos, hogy már az elején növekedjen bennük a csoporthoz való tartozás érzése, és hogy felfedezzék a résztvevők közös érdeklődési körét, szabadidős tevékenységét. Ezek később jól használhatók a képzésen, főleg a szünetek és az esti programok alatt. A képzők már eleve olyan kérdésekkel készülnek, amelyek előre sejtetik a foglalkozás témáját, jellegét. A játékosok fesztelen kapcsolatba kerülnek egymással, bevonódnak, és meghatározzák az érdeklődési körüket.

Leírás: A káoszinterjúhoz minden játékos kap egy kérdést, akár kalapból húzva, véletlenszerűen. Ezután mindenkinek adunk egy papírlapot, ceruzát, miközben háttérzene szól. A játékos feladata, hogy mindenkinek külön-külön (!) feltegye a nála lévő kérdést, a válaszokat pedig jegyezze le. Ha ezzel megvan, a jegyzeteiből összesítést, rangsort készít, amit az interjúk befejeződése után megoszt a csoport többi tagjával.

Tükörkép a csoportról Mentimeter segítségével

Cél: Figyelemfelkeltő és azonnali eredményt mutató felmérés, névtelenség megőrzése, a csoport önbecsüléséről és önismeretéről alkotott véleményének megismerése, a beérkezett válaszok azonnali közzététele, a digitális eszközök illetve az analóg spontaneitás és rugalmasság előnyeinek ötvözése

Háttér: Sok előnye van a digitális térben megvalósuló részvételi kapcsolódási lehetőségeknek. Egyrészt a résztvevők, még akkor is, ha egy teremben ülnek, névtelenségbe tudnak burkolózni, őszintébb és részletesebb válaszokat adhatnak anélkül, hogy megbélyegeznék vagy elutasítanák őket. Másrészt összeha-

sonlíthatják válaszaikat a többi csoporttagéval. Ha úgy látják jónak, egyes témákat vagy válaszokat megbeszélhetnek személyesen is, és önként jelentkezéssel megvitathatják a nagycsoportban. A Mentimeter app grafikus ábrái és kimutatásai jobban áttekinthetők, és egyetlen választ sem hagynak figyelmen kívül.

Leírás: A képzők néhány diát készítenek a Mentimeter internetes felületen, begépelik a kérdéseiket, és beállítják, hogy a válaszok milyen vizuális formában jelenjenek meg (pl. szófelhő, grafikon). Minden résztvevő kap egy kódot, amivel csatlakozhatnak a felméréshez okostelefon segítségével. Az app automatikusan kiértékeli a válaszokat, amelyek azonnal megjelennek a képernyőn. Ezekből a trénerek kiemelhetnek egyet-egyet, és részletesebben is megbeszélhetik.

Hasonlóságok háromszöge

Cél: Ismerkedés, előítéletek lerombolása, aktivitás mindjárt a foglalkozás elején, jó hangulat, az önbecsülés növelése a saját személyiségben rejlő egyediségek és a másokkal való hasonlóságok felfedezése során

Háttér: Jó, ha a képzés elején lehetőséget biztosítunk arra, hogy a résztvevők megismerjék egymást. Ezzel a módszerrel a közös és egyéni vonások egyszerre kerülnek előtérbe, ami erősíti az egyének önbizalmát, és pozitív csoportdinamikát eredményez. Az akadályozó tényezők és gátlások játékos módon oszlanak el.

Leírás: Hármass csoportokba rendeződünk. Minden csoport kap egy flipchart papírt / háztartási csomagolót és egy vastag filcet. Feladat: "Rajzoljatok egy nagy háromszöget a lapra. A háromszög csúcsaihoz írjátok fel a csoporttagok nevét. Ezután beszéljétek meg, milyen közös vonásaitok lehetnek, és írjátok be a háromszög közepébe. Ha olyan hasonlóságot találtok, ami csak két emberre jellemző, írjátok fel a háromszögnek arra az oldalára, amelyik a két nevet összeköti. Ha valami csak egyikőtökre igaz, tüntessétek fel a háromszög csúcsánál."

Párbeszéd önmagammal

Cél: Önismeretfejlesztés, önreflexió, értékek és normák tudatosítása

Háttér: Amikor egy életútra tekintünk vissza, mint a Párbeszéd önmagammal feladat esetében is, a teljes személyre összpontosítunk, figyelembe véve belső érzéseit és külső körülményeit. Emiatt az egyén nem csupán a jelenlegi helyzetével néz szembe, hanem megpróbálja újra bejárni azt az utat, amely a múltból a mostani helyzetbe vezette, emellett igyekszik új, a jövő felé tartó utakat is találni. Az önreflexió folyamatán keresztül az egyén új erőre és bátorságra kap, ami által az önbecsülése is megerősödik.

Az életrajzi tanulás egyik módja, amikor valaki a saját életeseményeire reflektál. A másik mód az, amikor valaki a többiek életútjával szembesül. Mások élettörténetének megismerésével az egyén: -megtanulja felülvizsgálni a többiekhez való hozzáállását, -meglátja a különbséget az egyes életutak között, -megtanulja, hogyan szerezzen új információt, -a párbeszéd során esetleg személyes emlékek bukkannak elő. Mindezek segítenek abban, hogy valaki újragondolja, újratervezze a saját élettörténetét azért, hogy változtathasson az önmagáról alkotott képen. A feladat során az értékekkel, normákkal, életcélokkal is foglalkozunk, elmélyítve az önismeretet, ami az önmegvalósítás elengedhetetlen előfeltétele.

Leírás: A résztvevőket egy dallal (pl. Wise guys: *Dialog*) hangoljuk rá a feladatra a megfelelő légkör megteremtése érdekében. Ezután mindenkinek osszunk ki egy jegyzetet személyes kérdésekkel olyan kategóriákban, mint pl. a múlt, különleges emlékek, vagyontárgyak, belső értékek, család és környezet, jövő, hit stb. A fiataloknak idő kell ahhoz, hogy nyugodtan átgondolhassák a kérdéseket, és jó lenne, ha nem csak igen/nem feleleteket adnának, hanem ki is fejtenék a válaszaikat. Ez egy csendes, egyéni munka. A feladat reflexióval zárul, azonban a résztvevőket ne kényszerítsük a konkrét válaszok megosztására, elég, ha a kérdésekre vonatkozóan érkeznek visszajelzések. A feladat segédanyaga megtalálható a *Mellékletekben*.

Szabadulószo

Cél: Szociális készségek fejlesztése, cselekvés és kommunikáció csoportban, stresszkezelés gyakorlása, együttműködés, önbizalom erősítése

Háttér: A szabadulósobák a szociális készségek fejlesztését teszik lehetővé, mert olyan (egyébként nehezen utánozható) helyzetet teremtenek, ami nagy nyomás alá helyezi az embereket. A legtöbben ösztönösen a szabadulószo hatása alá kerülnek a játék hevében, és megfeledkeznek arról, hogy tulajdonképpen egy képzésen vannak. Ennek eredményeképp igazi reakciókat és leplezetlen magatartást figyelhetünk meg, amelyet később nagyon hatékonyan/hasznosan lehet értékelni.

Leírás: A csoportot egy terembe vezetjük, ahol már elő van készítve a játék minden kelléke. A feladat, hogy egy nagy titkot / rejtvényt oldjanak meg közösen 60 perc alatt. Segítségül sok kis információmorzsát és nyomot rejtünk el a teremben, amiket meg kell találni, és együtt megfejteni. Sorra tárulnak fel a végső nagy rejtély megoldásához vezető elemek. A játékvezető figyeli az eseményeket, és tippeket ad vagy segítséget nyújt, ha szükséges. A játék után a képző vezetésével reflexió, illetve a gyakorlat tapasztalatainak mindennapokba való átültetése következik.

Erőtorony

Cél: Szociális készségek fejlesztése, csoportos kommunikáció és cselekvés, stresszkezelés gyakorlása, együttműködés, reális célkitűzés és a cél elérése feletti öröm, kudarckezelés

Háttér: Az együttműködést igénylő feladatok, mint amilyen az Erőtorony is, arra szolgálnak, hogy ismeretlen, kiszámíthatatlan helyzetben szemléltessék és fejlesszék a társas viselkedést. A gyakorlatot követő tudatos reflexió segítségével felhívhatjuk a figyelmet a különböző viselkedésmintákra (hogyan küzd meg valaki az akadályokkal, milyen típusú kommunikáció visz előre / hátráltat stb.).

Leírás: Az Erőtorony kooperációs gyakorlatot lehetőleg kinn játszunk, vagy egy tágas belső térben. Kelléke egy darus szerkezet, amit csak a hozzá erősített 8 kötél segítségével lehet mozgatni. A padlón 8 db különböző formájú fakockát helyezünk el (pl. ferde oldalú vagy egyenetlen kockák is lehetnek). Mindegyik fakockán van egy rész, amivel kapcsolódni tud a daruhoz, hogy szállítani lehessen. A játék célja, hogy adott időn belül minél több fakockából álló tornyot építsünk, anélkül, hogy az összedőlne. A játékot nehezíthetjük azzal, ha pl. a darut működtetőket szemét bekötjük. A játékvezető követi az eseményeket, és szükség esetén tippeket ad vagy segít a lebonyolításban. A játék után csoportos reflexió, illetve a tapasztalatok mindennapi életbe való átültetése következik.

Értéklicit

Cél: Önismeret fejlesztése, önreflexió, az értékek és normák tudatosítása

Háttér: A saját értékrend, normák és az életcél mind fontos részei az önismeretnek. Ezek birtokában válunk képessé arra, hogy meghatározzuk konkrét céljainkat az életben, és tisztázzuk, miért is élünk. Mindemellett belső motivációt adnak az elköteleződéshez és SMART célok kitűzéséhez is.

Leírás: A csoporttal lehetséges életcélokat, értékeket és normákat gyűjtünk össze, amit egy előre elkészített listával is kiegészítünk. Az eredményt lista vagy szókártyák formájában jól látható helyre tesszük. A csoport kiválaszt kb. 20 fogalmat a teljes gyűjteményből, amikre később licitálniuk kell. A résztvevőket 4-5 fős csoportokba rendezzük, és meg kell egyezniük abban, hogy melyik értékre szeretnének licitálni, és hogy legfeljebb mennyit adnának érte. Az előkészületek után elkezdődik az aukció egy klasszikus árverés menete szerint ("X Ft először, másodsor, senki többet, harmadszor"). Mindegyik csoportnak rendelkezésre áll egy képzeletbeli, 1000 aranyat érő összeg. Az értékekért érdemes legalább 10 aranyat elkérni induló összegként. A tétet mindig legalább 10 arannyal, jól látható kézfeltartással emeljük.

Mi volt a legnagyobb sikered ma?

Cél: Önbizalom növelése, visszatekintés a napra, pozitív gondolkodás, tudatos jelenlét

Háttér: Ha a nap végén egy pozitív kérdés segítségével megvizsgáljuk és összegezzük az aznap történetét, azzal jobban rögzítjük a memóriánkban a kellemes élményeket és sikereket. Még ha csak apró sikereket könyvelünk is el, ezek nem vesznek el a stresszes időszakok hatására, vagy amikor negatív érzések támadnak bennünk. A pozitív élmények felidézésével erősödik és stabilabbá válik az önbizalom.

Leírás: A tréning első két napjának végén a résztvevőket megkérjük arra, hogy jegyezzék fel az aznapi legnagyobb sikerüket egy "naplóba", és fűzzenek hozzá egy rövid magyarázatot. A napló egy hónapra előre elkészített jegyzetfüzet, amelyet a résztvevőknek adunk azzal a kéréssel, hogy esténként 5 percet rászánva írják bele az iskolai és egyéb sikereiket. A gyakorlatról később a mentorcsoportban is lehet beszélni.

Mennyire fontos nekem az, hogy...?

Cél: Önismeret-fejlesztés, önreflexió, értékek és normák tudatosítása, szemléletformálás, új nézőpontok, önmagáról kialakított kép egybevetése a külső szemlélőkével

Háttér: Ez a módszer olyan csoportban ideális, ahol mindenki biztos abban, hogy szabadon kifejezheti véleményét, még akkor is, ha az eltér másokétól. A csoport tagjainak rendelkezniük kell már egy bizonyos állásponttal, és fontos, hogy egy kicsit ismerjék már egymást. A gyakorlat előnye abban áll, hogy sokféle visszajelzés hangozhat el, van lehetőség kérdezni, és mindenre példát hozni. Ezzel a módszerrel az emberek fel tudják ismerni, hogy valóban azokat az értékeket és normákat képviselik-e a külvilág felé, amelyeket a magukénak érznek. Mindez által tudatossá, de egyúttal megkérdőjelezhetővé válik a saját hozzáállásunk és viselkedésünk. Ezen kívül fontos, később fejlesztésre szoruló területekre bukkanhatunk a személyiségünk kapcsán.

Leírás: 4-6 fős csoportokat alkotunk. Mindenki kap egy csomag 1-10-es jelölésű számkártyát, személyenként más-más színűt. A csoport leül egy asztalhoz, ahol több mint 30 kártya található, különféle kér-

désekkel. Valaki húz egy kártyát, és megkérdezi a társait: “Mennyire fontos nekem az, hogy...?” (Felolvassa a kérdéskártyán lévő kifejezést.) Mindenki választ egy számot 1 (egyáltalán nem fontos) és 10 (rendkívül fontos) között, amivel jelzi, hogy szerinte az a valami mennyire fontos a kérdezőnek. A számkártyát lefelé fordítva teszik le az asztalra, beleértve a kérdezőt is. Ha mindenki választott, egy megadott jelre egyszerre fordítják fel a számkártyákat. Utána a csoport tagjai (külső érzékelés) elmondják a kérdezőnek, hogy miért azt a számot tették le, amit példával is alátámasztanak. Majd a kérdező mondja el, miért választotta azt a számot (önérezékelés). Miután véget ért az összehasonlítás, egy újabb kör jön, és más húz fel egy szókkártyát. Ezek a szókkártyák értékeket, életcélokat sorolnak fel. Például:

Mennyire fontos nekem az, hogy...

- ... sok pénzt keressek a munkámmal?
- ... tanult, művelt párom legyen?
- ... elkerüljem a problémákat?
- ... élethosszig képezem magam?
- ... családot alapítsak?

Tanulságok, tapasztalatok, javaslatok

A középiskolásoknak szóló tréningek sikeres befejezését követően a projektpartnerek összegezték a megvalósítás tanulságait, és néhány javaslatot is megfogalmaztak a képzések későbbiekben történő megvalósításához.

- A képzési és mentorprogram alapvetően érdekli a célcsoport tagjait, azonban az elérés és a toborzás módja nagyon fontos a megfelelő létszám eléréséhez (személyes megszólítás, kortársak szerepe).
- A résztvevői létszám kapcsán:
- a képzést érdemes lehet még kisebb csoportokban, kb. 8-10 fővel megtartani
- a résztvevői létszám tekintetében lemorzsolódással is számolni kell, a tapasztalatok kb. 5%-os lemorzsolódási arányt mutattak.
- A diákoknak vannak előzetes ismereteik az önismeret, pályaválasztás témakörök kapcsán, de ezek nem állnak össze egy egységes renddé/rendszerre a fejükben.
- Mindenképpen jó döntés volt az önismereti tréninggel indítani a képzési sorozatot, mivel az első tanévben (2018-2019) kiderült, hogy a diákok pályaválasztási (és esetlegesen pénzügyi tudatossággal kapcsolatos) ismeretei, gondolatai, attitűdjei gyakran „légből kapottak”, „gyökér nélküliek”, azaz nem rendelkeznek a korosztálynak megfelelő és egy-egy döntés meghozatalához szükséges önismereti alappal.
- Az „önismereti képzés” cím nem túl vonzó a résztvevők számára: a jövőben szerencsésebb lenne pl. a következő címek valamelyikét adni a képzésnek: „Küldetésed az életben”, „Bontakoztasd ki, ami benned van” vagy Töltsd be a hivatást, amelyre születtedél”.
- A résztvevők elvárásként fogalmazták meg a képzés(ek) kapcsán, hogy konkrét döntések meghozatalához (is) segítséget nyújtsunk. Ez azonban nem/nagyon nehezen lehetséges a csoport keretei között, hiszen ott jobbra „általános” iránymutatást tudunk adni különböző döntési helyzetekhez. A jövőben a közös képzési programot hasznos lehet egyéni coachinggal és/vagy tanácsadással kiegészíteni. A mentorprogram mindazonáltal hatékony megoldásnak bizonyult az egyes résztvevők konkrét kérdéseinek kezelésében.
- A képzési tartalom nagy része azon diákok számára is releváns, akik a tanulmányaik befejezését követően a munkaerőpiacra való belépés előtt állnak. Természetesen, ha szükséges, a képzés tartalmát ki kell egészíteni/át kell alakítani.
- Mindenképpen hasznos, ha a képzés részletes megtervezése előtt megkérdezzük a résztvevők véleményét, igényeit és elvárásait. Mindezek tudatában még inkább személyre szabott, egyedi képzési élményt és hasznos támogatás adhatunk.
- A kétnapos intenzív tréning helyett egyéb megvalósítási formák is eredményesnek bizonyulhatnak, pl.
 - heti vagy kétheti rendszerességgel megtartott csoportos találkozók, hosszabb időtartamon keresztül: például 10 db kétórás alkalom,
 - nyári szünetben, más tevékenységekkel összekapcsolva (önkéntesség, sport stb.).

Zárszó

Kiadványunkban arra tettünk kísérletet, hogy bemutassuk a *MotivAction* nemzetközi stratégiai partnerség keretei között kidolgozott önismereti és személyiségfejlesztő képzéseket. A közös alapok és az elméleti kiindulópontok meghatározása után részletesen ismertettük a helyi célcsoportok igényeit és a tréningek által kínált válaszokat.

A tréningek makro- és mikrotervének felvázolásával szeretnénk volna segítséget nyújtani mindazoknak, akik a középiskolás korosztállyal foglalkoznak, akár a mindennapi munka, akár önkéntes vagy egyéb tevékenység keretei között. A kiadvány gyakorlati hasznosíthatóságát szolgálják továbbá az utolsó oldalakon megfogalmazott megvalósítási tapasztalatok, tanulságok és jövőre vonatkozó javaslatok is.

Bízunk benne, hogy oktatási anyagunkat haszonnal forgatja, aki kézbe veszi, és egyúttal kedvet kap a sorozat további, pályaorientációval, pénzügyi tudatossággal és mentorprogrammal foglalkozó darabjainak elolvasásához is.

Felhasznált irodalom

- 16 personalities. <https://www.16personalities.com/> (hozzáférés: 2020. április 16.)
- Berne, E. (1999). Šta kažeš posle zdravo? Ne&Bo, Beograd.
- Burns, R.B. (1982). *Self-concept development and education*. London; NewYork: Holt, Rinehart and Winston
- Cepin, M., 2014. Vizija: Ko veš, kam vodiš. Ljubljana: Salve.
- Covey, S., Merrill, A. R., Merrill, R. R., 1995. First things first. New York, NY, ZDA: Fireside.
- Dr. Bajusz, K. (2011). *A felnőttkori tanulás szakágazatai: a felnőttoktatás funkciórendszere és kompetenciái*. Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar.
- Elérhető: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>
- Eliot, R. S. & Diane, M.M. (2001). *Szociálpszichológia*. Budapest, Osiris
- Ericsson, K. A. (1993). The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance. *Psychological Review* 1993, Vol. 100, No. 3, 363-406; Obtained on 1st of February 2019 on <http://projects.ict.usc.edu/itw/gel/EricssonDeliberatePracticePR93.PDF>.
- Erikson, E. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association* (4) 56.–121.
- Gladwell, M., 2009. Prebojniki. Ljubljana: Mladinska knjiga Založba.
- Goleman, D., 2016. Fokus, skrivno gonilo odličnosti. Ljubljana: Littera Picta.
- Keményné Dr. Pálffy, K. (1998). *Bevezetés a pszichológiába*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Koncz, I. (1999): Pedagógusszerep és tehetségfejlesztés. In: Balogh László (szerk.): *Tehetség és iskola* (108-129). Debrecen, Kossuth Egyetemi Kiadó
- Kraus, M. W. (2013). Do Genes Influence Personality? *Psychology Today*, Obtained on 1st of February 2020 on
- Leban, S. (2011). Psihološko osamosvajanje mladih na prehodu v odraslost v povezavi z doseženimi merili odraslosti in subjektivnim zadovoljstvom z življenjem.
- McLeod, S. A. (2017). Kolb - learning styles. *Simply Psychology*.
- Mead, G. H. (1967). *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: The University of Chicago Press
- Memorandum az egész életen át tartó tanulásról* (2000). Brüsszel: Európai Közösségek Bizottsága Elérhető: http://www.okm.gov.hu/doc/upload/200506/memorandum_tanulas.pdf (2020.01.027.)
- Milivojević, Z., Bilban, K., Kokelj, V., Kramberger, M., Steiner T. in Kožuh, B. (2004). Mala knjiga za velike starše. Mladinski dom Jarše, Ljubljana.
- Pink, D., 2011. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. New York, NY, ZDA: Penguin.
- Prentiss, N. (2017). Use This Writing Exercise to Uncover Your Ideal Self. <http://www.success.com/blog/use-this-writing-exercise-to-uncover-your-ideal-self> (letöltés: 2019. augusztus 20.)
- Puklek Levpušček, M., in Zupančič, M. (ur.) (2011). Študenti na prehodu v odraslost. Filozofska fakulteta, Ljubljana.

- Robinson, K. in Aronica, L., 2009. *The Element: How Finding Your Passion Changes Everything*. New York, NY, ZDA: Viking Penguin.
- Royce, W. W. (1970). Managing the Development of Large Software Systems in: *Technical Papers of Western Electronic Show and Convention (WesCon)*. Los Angeles, USA.
- Sanez, A. (2015). What's the Psychology Behind the Fear of Missing Out? Slate; (hozzáférés: 2019. február 2.)
- Williams, D. (2008). Life events and career change: Transition psychology in practice.
<http://www.eoslifework.co.uk/transprac.htm> (2020. január 15.)
- Wiseman, R., 2011. 59 sekund. Ljubljana: Mladinska knjiga Založba.
- Zorko, L. Prehod v odraslost.
<http://kakosi.si/wp-content/uploads/2014/08/Prehod-v-odraslost.pdf> (hozzáférés: 2020. február 1.)
http://www.slate.com/blogs/quora/2015/09/30/fomo_what_s_the_psychology_behind_the_fear_of_missing_out.html (hozzáférés: 2020.szeptember 1.)
<https://www.psychologytoday.com/blog/under-the-influence/201307/do-genes-influence-personality> (hozzáférés: 2020.szeptember 1.)

Mellékletek

A magyar tréninghez kapcsolódó mellékletek

1. Melléklet - Idézetek az önismeretről

Az önismeret, önmegismerés egy olyan önmagunkra irányuló lelki folyamat, amely során megismerjük személyiségünk tulajdonságait, képességeit, szándékait, érzelmeinket, gondolatainkat és mindezek együttes működését.

Az önismeret önmagunk megértésére irányul és azt jelenti, hogy a személynek reális képe van saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, ismeri viselkedésének rugóit, hátterét, motívumrendszerét, helyesen ítéli meg az emberi kapcsolatokban játszott szerepét, hatását.

(Pálffy)

Önmagunk megismerése a legnagyobb utazás, a legfélelmetesebb felfedezés, a legtanulságosabb találkozás.

(Márai Sándor)

Az önismeret az önmagunkról való tudást jelöli: azt, hogy ismerjük képességeinket, adottságainkat, vágyainkat, céljainkat, tudatában vagyunk személyiségünk pozitívumainak, de korlátainak, hiányosságainak is.

(Dévai)

Az önismeret az önmagunkról való tudást, ismereteinket jelenti: a tudatos, konceptuális, jól verbalizálható ismereteket asszociáltatja bennünk.

(Buda)

A pszichológiai önismeret a tudatosság mellett az élményszerűséget helyezi előtérbe: énünk (önmagunk) átélést, elsősorban azoknak az érzelmeinknek és hangulati állapotainknak megélését, melyek külső hatásokra, főként a másik emberre adott reakciók

(Balogh-Koncz).

Az önismeret a személyiségünk különböző szituációkban megnyilvánuló reakcióinak folyamatos megfigyelésével, a mások által személyiségünkről kialakított kép szóbeli és metakommunikatív, nem verbális visszacsatolásával alakul ki, s mint ilyen egy sajátos képesség- és készségegyüttesként, attitűdök, ismeretek, tanulási stratégiák ötvözeteként, azaz kulcskompetenciaként határozható meg.

Az embernek áttekintése van a saját személyisége összetevőiről, határaitól és lehetőségeiről, betekintése van viselkedésének rugóiba, hátterébe, motívumrendszerébe, helyesen ítéli meg az emberi kapcsolatokban játszott szerepét, hatását.

(Keményné)

Az önismeret alappillére az ingerdús élet.

(Kovács Orsolya)

A mellettünk élő emberek tartják azt a tükrozt, ami szükséges ahhoz, hogy pontosabban lássuk és elfogadjuk önmagunkat.

(Kovács Orsolya)

Aki különleges, az szemet szúr azoknak, akik nem mernek, vagy nem tudnak különlegesek lenni. És ezért haragszanak. Szóval, aki különleges, annak bátornak is kell lennie.

(Komáromi Sándor)

Minél kevésbé érti meg egy ember az érzéseit, annál inkább az áldozatuk lesz. Minél kevésbé látja a jelentésüket, a rájuk adott válaszokat és mások viselkedését, annál valószínűbb, hogy helytelenül kapcsolódik hozzájuk, így nem fogja megtalálni a helyét a világban.

(Howard Gardner)

Az, hogy milyen jövőre számítasz, a múlttal kapcsolatos gondolataidból fakad. A jövőd olyan lesz, mint a múltad, ha továbbra is olyanok a gondolataid, mint amelyek a múltadat teremtették. Ha megváltoztatod a gondolataidat a múlttól, akkor megváltoznak a gondolataid a jövőről is, és ezzel jobb jövőt teremtesz. A jövőd egy történet, amelyet te teremtettél, akárcsak a múltad.

(Alan Cohen)

Örülj neki, hogy senki sem tudja elvenni tőled önmagad felfedezésének élményét. A saját, belső világod megtapasztalása olyan csoda, amelyre nincsenek szavak.

(A. J. Christian)

Az ember saját magával legalább őszintén beszélhet.

(Ted Chiang)

Nehéz olyannak látni magamat, amilyen vagyok, és nem olyannak, amilyennek látni szeretném.

(Fehér Anna)

A negatív érzések sokszor sokkal többet segíthetnek abban, hogy rájövünk, hogy adott esetben mire vágyunk, mint a jó, pozitív érzések.

(Al Ghaoui Hesna)

Az ember úgy tapasztalja meg magáról, kicsoda, hogy valamilyen szélsőséges helyzetbe kerül, börtönbe, munkatáborba, többedmagával egy barlangba vagy hegytetőre, amikor az életben maradás, a tisztesség, a szolidaritás egy csapásra mást jelent, másképpen esik latba, s ebben a felfokozott helyzetben minden eldőli és kiderül.

(Balla Zsófia)

A test magáért beszél, jelzései egyértelműek és erőteljesek, elmondja, hogy mi tesz boldoggá, mi szomorít el, hogyan kezeled a feszültséget, miként reagálsz arra, ha valami feldühít. Görnyedt testtartásod elárulja, mekkora súly nehezedik a válladra ezen az amúgy is ködös, nyirkos hétfő reggelen. A ma lépteinek könnyedsége fakadhat egy tegnapi jó hírből. A futásod kifejezheti, hogyan mozogsz a világban, vagyis hogyan boldogulsz a hétköznapokban, a magánéleti és munkakapcsolataidban. Sietősen fogsz hozzá a feladataidhoz, de hamar elfáradsz? Következetes vagy, egyenletes sebességet diktálsz magadnak, ám nem tudsz elengedni dolgokat, akkor sem, ha muszáj? Vagy csak a célszalag lebeg a szemed előtt, és elfelejtetted, hogy az is fontos, hogyan futsz?

(William Pullen)

Mások hibáinak elfogadása ott kezdődik, hogy elfogadod a saját hibáidat és tökéletlenségedet - ha mással sokkal jól akarsz bánni, ahhoz előbb meg kell tanulnod jól bánni magaddal.

(William Pullen)

Mindannyiunknak ki kell derítenünk, hogy mi az, ami a leginkább működik számunkra, és mitől válhatunk önmagunk legjobb változatává.

(Kate Hudson)

Azt mondod, bántott az élet,
Én azt mondom: örülj, hogy éled!
Minden fájdalom, öröm azért van,
hogy magadból többet megérthess.

(Kowalsky meg a Vega)

A körülöttünk élők visszajelzései alapján határozzuk meg önmagunkat: ha mindenki szépnek lát minket, mi is szépnek látjuk magunkat.

(Csíkszentmihályi Mihály)

Önmagamot naponta háromféleképpen vizsgálom: vajon tettem-e valamit szívből másokért; vajon barátaimmal való beszélgetés közben voltam-e szavammal hűtlen; vajon én megtartottam-e azt, amit másnak tanítottam.

(Konfuciusz)

A bátorság azt jelenti, hogy eljön egy pillanat, amikor minden rajtad múlik, minden, az élet is, és a halál is, minden, és tudod, hogy minden rajtad múlik, és elbírod ennek a tudásnak a felelősségét és súlyát, és vállalod a sorsod, és azt teszed, amit tenned kell. És ne gondold, hogy nem félhetsz közben. Mert az, hogy félsz, az nem jelenti, hogy gyáva vagy. Mert a félelem az alap, abból következik, hogy tudod, hogy mivel nézel szembe. Ha le tudod győzni a döntő pillanatban, az a bátorság.

(Dragomán György)

Ne féljünk nagyot lépni, ha ez tűnik szükségesnek. Két kis lépéssel nem jutunk át a szakadékon.

2. Melléklet – Iskolai életem

1. Ezekben a tantárgyakban erős vagyok:

2. Nehézségeim vannak a:

3. A kedvenc dolgom az iskolával kapcsolatban a:

4. A tanárok, akikkel a legbiztonságosabban érzem magam így járulnak hozzá:

5. Egy iskolai napom legstresszesebb része:

6. Segítségre lenne szükségem a következőben:

7. Amikor segítség kéréshez folyamodom, ilyen módokon érzem biztonságosnak megtenni:

3. Melléklet – Kronotípusteszt 1

1, Ha megengedhetnéd magadnak, hogy akkor kelj, amikor csak akarsz, mikor ébrednél?

- A, 6:30 előtt
- B, 6:30 és 8:45 között
- C, 8:45 után

2, Amikor bizonyos időben kell kelned, használsz-e ébresztőt?

- A, Nem szükséges, magamtól is időben felébredek
- B, Igen, ébresztőre kelek, és nem szundítok vissza, legfeljebb egyszer.
- C, Igen, feltétlenül kell az ébresztő, és reggel többször is benyomom a szundit.

3, Hétfvégén mikor ébredsz?

- A, Ugyanakkor, mint hétköznap.
- B, 45-90 perccel később, mint az iskolanapokon.
- C, 90, vagy több perccel később, mint hétköznap.

4, Hogyan viseled az időeltolódást?

- A, Szörnyen megvisel.
- B, 48 órán belül alkalmazkodom.
- C, Nagyon gyorsan alkalmazkodom, főleg, visszafelé állítjuk az órát.

5, Melyik a kedvenc étkezésed? (Az időre gondolj, ne az ételtípusra.)

- A, Reggeli
- B, Ebéd
- C, Vacsora

6, Ha választhatnál, hogy milyen időpontban írn dolgozatot úgy, hogy a legjobb koncentrációval és figyelemmel tudj teljesíteni, mikorra tennéd a dolgot időpontját? (Cél a sikeres teljesítmény, nem csak az, hogy mielőbb túllegyél rajta.)

- A, Kora reggel
- B, Kora délután
- C, Késő délután

7, Ha bármikor sportolhatnál a nap folyamán, mikor kezdenél intenzív mozgásba legszívesebben?

- A, Reggel 8 előtt.
- B, Reggel 8 és délután 16 óra között.
- C, 16 óra után

8, Mikor érzed magad a legéberebbnek?

- A, 1-2 órával ébredés után
- B, 2-4 órával ébredés után
- C, 4-6 órával ébredés után

9, Ha naponta öt órát kellene tanulással töltened, melyik időszakot választanád?

- A, Hajnali 4-től 9-ig
- B, Reggel 9-től 14 óráig.
- C, Délután 16 órától este 21 óráig.

10, Melyik gondolkodásmód a jellemzőbb rád?

- A, Bal agyféltekés: racionális, stratégias, analitikus.
- B, Kiegyensúlyozott gondolkodó.
- C, Jobb agyféltekés: fantáziadús, kreatív, jó beleérző képességű.

11, Szoktál szunyókálni napközben?

- A, Soha.
- B, Hétfvégén előfordul.
- C, Ha szundítanék egyet, biztosan nem tudnék aludni éjszaka.

**12, Ha két óra kőkemény fizikai munka állna előtted, például bútormozgatás vagy favágás, mikor végeznéd el inkább? (Cél a hatékonyság és a biztonság, nem csak az, hogy mielőbb túl-
legyél rajta.)**

- A, Reggel 8-tól 10-ig.
- B, Délelőtt 11-től 13 óráig.
- C, Este 18-tól 20 óráig.

13, A döntéseidben általában hogyan viszonyulsz az egészséges életmódhoz?

- A, Szinte mindig egészséges döntést hozok.
- B, Időnként az egészségemet is szem előtt tartom.
- C, Számomra küzdelem az egészségemre figyelve dönteni.

14, Milyen a komfortérzeted, amikor valamilyen kockázatot vállalsz?

- A, Alacsony.
- B, Közepes.
- C, Magas.

15, Hogyan viszonyulsz az időhöz?

- A, Jövőorientált vagyok, nagy tervekkel, letisztult célokkal.
- B, Ismerem a múltat, reménykedve nézek a jövőbe és igyekszem a jelenben élni.
- C, Minden arról szól, ami éppen most jólesik.

16, Hogyan jellemeznéd magát reggel, amikor felkel?

- A, Osztályelső.
- B, Megbízhatóan teljesítő.
- C, Lógós.

17, Hogyan jellemeznéd magad reggel, amikor felkelsz?

- A, Élénk, derűs.
- B, Kicsit kótyagos, de azért mennek a dolgok.
- C, Szétesett, a szemhéjaim ólomból vannak.

18, Ébredéskor milyen az étvágyad?

- A, Nagyon éhes vagyok.
- B, Éhes vagyok.
- C, Egyáltalán nem kívánok enni.

19, Milyen gyakran szenvedsz álmatlanságban?

- A, Nagyon ritkán, és nyomós okkal, például időeltolódáskor.
- B, Stresszes időszakban előfordul.
- C, Krónikusan. Hullámokban jön.

20, Mennyire vagy elégedett az életeddel?

- A, Nagyon elégedett vagyok.
- B, Összességében elégedett vagyok.
- C, Nem igazán vagyok elégedett.

4. Melléklet – Kronotípusteszt 2

- 1, A legkisebb nesz vagy fény is meggátol az elalvásban, vagy ha már alszom, felriadok rá.
- 2, Az evés nem nagy szenvedélyem.
- 3, Gyakran felébredek, mielőtt megszólalni az ébresztő.
- 4, Nem alszom jól a járművekben, még akkor sem, ha szemtakarót és fül dugót használok.
- 5, Gyakran vagyok ingerlékeny a fáradtság miatt.
- 6, Iszonyatosan tudok még apróságok miatt is aggodalmaskodni.
- 7, Alvászavarom van.
- 8, Az iskolában szorongtam a jegyeim miatt.
- 9, A múlton vagy a jövőn rágódom, és ezzel alvásidőt veszítek.
- 10, A tökéletességnél nem érem be kevesebbel.

- 1, A legkisebb nesz vagy fény is meggátol az elalvásban, vagy ha már alszom, felriadok rá.
- 2, Az evés nem nagy szenvedélyem.
- 3, Gyakran felébredek, mielőtt megszólalni az ébresztő.
- 4, Nem alszom jól a járművekben, még akkor sem, ha szemtakarót és fül dugót használok.
- 5, Gyakran vagyok ingerlékeny a fáradtság miatt.
- 6, Iszonyatosan tudok még apróságok miatt is aggodalmaskodni.
- 7, Alvászavarom van.
- 8, Az iskolában szorongtam a jegyeim miatt.
- 9, A múlton vagy a jövőn rágódom, és ezzel alvásidőt veszítek.
- 10, A tökéletességnél nem érem be kevesebbel.

- 1, A legkisebb nesz vagy fény is meggátol az elalvásban, vagy ha már alszom, felriadok rá.
- 2, Az evés nem nagy szenvedélyem.
- 3, Gyakran felébredek, mielőtt megszólalni az ébresztő.
- 4, Nem alszom jól a járművekben, még akkor sem, ha szemtakarót és fül dugót használok.
- 5, Gyakran vagyok ingerlékeny a fáradtság miatt.
- 6, Iszonyatosan tudok még apróságok miatt is aggodalmaskodni.
- 7, Alvászavarom van.
- 8, Az iskolában szorongtam a jegyeim miatt.
- 9, A múlton vagy a jövőn rágódom, és ezzel alvásidőt veszítek.
- 10, A tökéletességnél nem érem be kevesebbel.

5. Melléklet – A szikra, ami lángra lobbant

1. Neked mi a Szikrád? (szenvedélyed, érdeklődési köröd, tehetség)

2. Hogyan fedezted fel, hogy ez a Te Szikrád?

3. Hogy érzed magad, amikor a szikráddal foglalkozol?

4. Gondolj valakire, aki épp a Szikrájának él. Írd körül, mit láatsz?

**5. Van Szikra Bajnokod (egy olyan felnőtt, aki segít felfedezni és fejleszteni a készségeidet)?
Amennyiben igen, meséld el, hogyan segít Neked.**

**6. Tűzöl ki célokat és készítesz tervet arra vonatkozóan, hogy hogyan fejleszd a Szikrád?
Amennyiben igen, írd le egy példát.**

6. Melléklet – Lehetetlen küldetés

- 1) 3 csapattagnak át kell kelnie keresztben a termen, úgy hogy nem érnek hozzá a talajhoz. (10)
- 2) Készítsetek egy 6 főből álló élő piramist, majd fotózzátok le és mutassátok meg a trénernek. (20)
- 3) Vegyétek videóra, ahogy 5 csapattag elénekel egy híres zeneszámot. (10)
- 4) Az egész csapatnak 30 másodpercig plankelnie kell. (10)
- 5) Az egész csapatnak néma csendben kell maradnia 2 percig. (10)
- 6) Találjátok meg azt a csapattagot, akinek a legtöbb testvére van. (5)
- 7) Készítsetek egy táblát egy társashoz, amelyen 5 mezőre feladatot is írtok. (10)
- 8) Találjátok meg, hogy ki a leghajlékonyabb közületek és mutassátok be a trénernek, hogy mire képes. (10)
- 9) 4 csapattag tapsoljon 5 percen keresztül a többieknek, ezzel biztatva őket. (5)
- 10) Írjátok egy listát az összes csapattag születésnapjáról. (5)
- 11) Készítsetek egy selfi-cepciót. Azaz egy olyan selfie, amelyen valaki selfiezik és azon látszódik, hogy még 1 ember selfiezik. (összesen 3 ember) (20)

- 12) Csináljatok egy csoportos ölelést az összes csapattaggal együtt és a trénerrel. (5)

- 13) Találjatok ki egy új társasjáték nevet és írjatok egy 80 szavas, ütős reklámszöveget hozzá. (20)

- 14) Egy csapattagnak át kell másznia az összes többi csapattag lábából alkotott alagúton, mindkét irányba! (5)

- 15) Készítsetek 1 képet a legalacsonyabb és a legmagasabb csapattagokról és mutassátok meg a trénernek. (5)

- 16) Készítsetek egy képet arról a két csapattagról, akik a legrégebb óta ismerik egymást és mutassátok meg a trénernek. (5)

- 17) Készítsetek el 15 darab papír repülő. (15).

- 18) Írjatok egy történetet, amelyben az összes csapattag neve szerepel. (15)

- 19) Készítsetek valamit, amit a tréner viselni tud. Például egy papír sapkát, nyakkendőt stb. (10)

- 20) Számoljátok meg mennyi háziállatotok van összesen a csapatban. (10)

- 21) Találjatok ki beceneveket mindenkinek, olyanokat amelyek nem tartalmazzák a nevüket. (15)

- 22) Találjátok ki egy csapatnevet és egy szlogent, majd mutassátok meg a trénernek. (10)

- 23) Utánozzátok egy amazoni esőerdő hangjait, úgy hogy mindenki részt vesz a feladatban. (20)

A szlovén tréninghez kapcsolódó mellékletek

1. Melléklet - Értéklista

a legjobbnak lenni	butaság	elismerés
ábrázolás	buzgalom	elismertség, hírnév
adni másoknak	büszkeség	elköteleződés
agilitás, gyorsaság	célszerűség	előkelőség
aktivitás	család	előrelátás
alaposság	csend	előzékenység
alázat	csoda	elragadtatás, vonzerő
áldozat	csoportmunka	elszántság
alkalmazkodó képesség	derű	élvezet
állhatatosság	dinamizmus	élvezet, szórakozás
altruizmus	divat	emberbarátság
ambíció, törekvés	dominancia	emelkedett jókedv
ápoltság	éberség	empátia
aprólékosság	egészség	energia
asszertivitás	egyenesség	engedelmesség
báj	egyéniesség	érdem
bajtársiasság	egyensúly	eredetiség
barátság	egyértelműség	eredetiség, egyediség
barátságosság	egység	eredményesség
bátorság	egyszerűség, kevéssel beéri	erélyesség
bátorság, kurázi	együttműködés	erény
becsület	eksztaízis	érettség
befektetés	elegancia	erő
befolyás	elégedettség	erősség
béke	élénkség	erőszakosság
békesség	éleselműség	értelem
belátás, mérlegelés	éleslátás	értelem, intellektus
bizalom	életerő	érzékenység
bizonyosság	életöröm	érzékiség
biztonság	életszentség	etika
boldogság	élettapasztalat	eufória
bölcsesség	elevenség	extravagancia
bőség	elfogadás	extrém kíváncsiság
bővelkedés	elfogadás, beleegyezés	extrovertáltság

fegyelem	higiéna	kifejezőképesség
fejlődés, növekedés	hírnév	kifinomultság
felderítés, feltárás	hit	kihívás
felelősség	hitelesség	kintlét
felfedezés	hosszú élet	kitartás
felfogóképesség	hozzáférhetőség	kiválóság
felkészültség	hősiesség	kíváncsiság
fennhatóság, fölény	humor	koncentráció
fenség, méltóság	hűségesség	kontrol
fiatal(os)ság	időszerűség	könnyedség
fiatalság	igazság	kötelesség
figyelem, figyelmesség	illem	következetesség
fittség	inspiráció	közeg, környezet
flow	intelligencia	közelség
fókusz(álás)	intenzitás	közösség
folyamatosság, állandóság	intuíció	közreműködés
furfangosság	ipar	közvetlenség
függetlenség	irány, irányítás	kreativitás
gazdagság	izgalom	lehet rá számítani
gazdaságosság	jámborság	lehetőség, elérhetőség
gondoskodás	játékosság	leleményesség
gördülékenység	jelenlét	lelkesedés
gyakorlatiasság	jelentőség, fontosság	lelkesedés, buzgalom
győzelem	jóindulat	lelkierő
hagyománytisztelet	jólét	lendület
hála	jótekonyság	lenyűgözőség
haladás, előrelépés	józanság	logika
harmónia	jövőkép	lojalitás
hasznosság	kaland	magabiztosság
hatalom	kedélyesség	magánélet
határozottság	kedvesség	magány
hatás	kegyelem	makacsság
hatékonyság	kellemesség	megadás, beletörődés
haza	kényelem	megbízhatóság
házasság	képesség	megegyezés, összeállítás
hevesség, tüzesség	képzelőerő	megelégedettség
hidegvér	készenlét	megértés
higgadtság	készség, hajlandóság	meghittség, intimitás

megkönnyebbülés	összefüggés	szépség
megközelíthetőség	összhang	szerelem
meglepetés	partnerség	szerénység
megőrzés	pontoság	szertetet
meggyőződés	pragmatizmus	szervezettség
melegszívűség	precizitás	szexualitás
méltányosság	proaktivitás	szimpátia, rokonszenv
méltóság	racionalitás	szinergia
merészség	rafinéria	szív
mértékletesség	rajongás	szívélyesség
mohóság	rálátás	szívósság
móka	ravaszág	szolgálat
motiváció	realizmus	szolidaritás
művészet	reflexió	szórakozás
nagylelkűség	rekreáció	szorgalom
nagyrabecsülés	relaxáció	takarékosság
népszerűség	reménytelenség	támogatás
nonkonformizmus	rend, takarosság	tanítás
nyitottság	rendíthetetlen nyugalom	tanulás
nyugalom	részvét	tapasztalat
nyugodtság	részvétel, bevonódás	tartozni valahova
odaadás	rettenthetetlenség	tekintély
ok, érv	sebesség	teljes odafigyelés (mindfulness)
okosság	siker	teljesítés
oktatás	sokféleség	teljesítmény
optimizmus	spiritualitás	természet
óvatosság	spontaneitás	tisztaság
óvatosság, körültekintés	stabilitás	tisztelet
önbecsülés	státusz	titokzatosság
önbizalom	stressztűrőképesség	tökéletesség
önelemzés, szemlélődés	struktúra	transzcendencia
önkéntesség	szabadság	tudás
öntudat	szakértelem	tudatosság
önuralom	szangvinikusság	tudomány
önzetlenség	szavahihetőség	türelem
öröm	szellemesség	udvariasság
öröm, élvezet	szentség	útmutatás
őszinteség	szenvedély	ügyesség

vadság

vágy

vagyon

vallásosság

változás

változatosság

várakozás, kilátás

vendégszeretet

verseny

vezetés

vidámság

visszahúzódónak lenni

vitézség

zsenialitás



2. melléklet - Canvas modell

inkubator
HOJ KORAK NAPREJ

4.0

What kind of world do I wish to live in?

What is my next step?

How do I keep my inner fire?

Who can support me?

Who am I?
(symbol, that represents me)

What knowledge do I need or want?

What Am I good at?

What are people ready to pay for?

What does the world need?

What do I love to do?

A német tréninghez kapcsolódó mellékletek

1. Melléklet - Stressz kérdőív

Egy pillanatra csendesedj el és menj végig a kérdéseken! Gondold át ezeket, és próbáld meg magadban választ adni! Jegyzetelhetsz is, ha szeretnél.

Milyen területen, milyen helyzetben érzem magam stresszesnek?

- 1a. Volt-e mostanában viharos időszak az életemben?
- 1b. Kellett-e megbirkóznom valamilyen különleges helyzettel? Ha igen, pontosan mivel?
- 1c. Az utóbbi hat hónapban éreztem-e magam az idő szorításában?
- 1d. Sok vagy erőmet is meghaladó iskolai teendőm volt?
- 1e. Volt-e tisztázatlan nézeteltérésem valakivel a környezetemből?

Hogy érzem magam, amikor stresszes vagyok?

- 2a. Ideges, feszült vagyok, jelentéktelen dolgokra túl érzékenyen reagálok?
- 2b. Kevésbé tudok koncentrálni, feledékeny vagyok? Úgy érzem, képtelen vagyok bármit is tenni, mert mindenből elegendem van?
- 2c. Kénytelen vagyok beismerni, hogy állandóan ingerült vagyok, akár még agresszíven is reagálok?
- 2d. Fejfájás, gyomorfájás, alvászavar gyötör a stressz miatt?
- 2e. Üresnek, kiégettnak, cselekvő-képtelennek érzem magam?

Mit teszek, amikor stresszes vagyok?

- 3a. Kiengedem a gőzt? Hogyan?
- 3b. Elnyúlok a kanapén és mindent ráhagyok?
- 3c. Fogom a sporttáskám és megyek futni?
- 3d. Szoktam segítséget kérni?

2. Melléklet – Párbeszéd önmagammal



Adatok

(melyek egy kicsit rólad mesélnek, vagy talán még többről is?)

Név

Becenevek

Lakóhely(ek)

Család

Barátok

Tulajdonságok

(melyek rád jellemzők)

Hol és mikor állsz fel, és mondd határozottan: NEM!?

Mit zárnál be egy széfbe, hogy megóvd mindentől?

Mi a számodra legtiltottabb dolog a világon?

Milyen pozitív tulajdonságaid vannak?

Ha meg tudnál változtatni magadon valamit most rögtön, mi lenne az?

Miből merítesz bátorságot?

Az élet nagy pillanatai

(legfontosabb életesemények régen és most)

Mit vársz a leginkább egy átlagos napon?

Ez a valami az előző kérdésből minden nap bekövetkezik? Ha nem, akkor szeretnéd, hogy így legyen?

Megéled az életed pillanatait? Miből tudod?

Az elmúlt időszakban milyen helyzetben érezted magad igazán kényelmesen, egy pillanatra megfelelkezve a gondjaidról?

A legkorábbi emléked...?

Írj le egy emléket, ami a mai napig megnevette!

Mi volt az egyik legdühítőbb pillanatod?

Mikor érzékenyültél el?

Eddig melyik volt a legfontosabb nap az életedben?

Találkoztál-e olyan emberrel, aki mély benyomást tett rád vagy formált?

Félelmek & Vágyak

(a cím talán csak akkor lesz érthető, ha kétszer is elolvasod a kérdéseket)

Mi az, ami már régóta a foglalkoztat?

Ha teljesülhetne három kívánságod, mi lenne az?

Ha tudnád, hogy már csak egy napod van hátra, hogyan töltenéd el?

Képzeld el, hogy rábukkansz egy mindentudó dzsinnrre, akinek csak egyetlen egy kérdést tehetsz fel. Mi lenne az?

Támaszték & Mankó

(amire számíthatsz, ami fontos neked)

Nevezz meg valamit, amire különösen büszke vagy!

Általában mikor érzed magad a legjobban?

Mi az az életedben, amit feltehetően nem tudnál nélkülözni?

Ki lenne az az egy ember, akivel együtt költöznél egy lakatlan szigetre?

Mit gondolsz, mindenkinek szüksége van valamire, amibe kapaszkodhat, amiben hihet?

Egy ember számára mi a különbség a hit és az élet értelme (bármilyen is legyen az) között?

Kedvencek & értékek

(néha viccesek, néha egyediek, de kétségtelenül a tied)

Egy dal, ami jelent neked valamit...

Egy film, amiből sokat tanultál...

Mit mentenél ki először az égő szobádból?

Mi lenne a leggyönyörűbb ajándék, amit kaphatnál valakitől?

Mi a legfurcsább dolog, amihez ragaszkodsz?

Mi a legféltebb dolog, amihez ragaszkodsz?

3. Melléklet – Szókétyák a “Mennyire fontos nekem az, hogy...?” feladathoz

Megjegyzés: A szókétyákat kivágjuk, összekeverjük és lefelé fordítva a kiscsoport közepére tesszük. Előfordulhat, hogy a szavakon változtatni kell egy kicsit, hogy a kérdés nyelvtanilag helyes legyen.

Szabad legyek
Tudjak felejteti
Nagy dolgot érjek el az életben
Csak magamért legyek felelős
Tagja legyek egy ificsoportnak

Úgy élek, mintha minden nap az utolsó nap lenne

Szilárd hatalmat gyakoroljak

Valami igazán izgalmas dolgot élek át

Legalább egyszer valami nagyot alkotni

Sokkal több stresszmentes napot élek meg, amikor nem nehezedik rám nyomás

Ne kelljen sokszor és sokat várni az elismerésre

Olyan kis mértékben függjek másoktól, amennyire csak lehet

Lehetőleg elkerüljem az “ezen nem lehet segíteni” érzést

Ne rezejlek be a nehéz feladatoktól

Visszautasítani azt, hogy mindent el kell viselni

Amennyire lehet, ne kerüljek konfliktusokba

Ne nyugodjak bele a világban történő igazságtalanságokba

Ne féljek a félelemtől

Jó barátokat szerezzek, akik őszinték hozzám

Szép álmaim legyenek

Néha valami "őrültséget" csináljak

Olyan emberekkel legyek körülvéve, akik elfogadnak a hibáimmal együtt



Felnőtté váljak

Mások véleménye ne befolyásoljon engem

Kivívjam mások tiszteletét

“Fiatal” lehessek, ameddig csak lehetséges

Élvezzem az életet, mielőtt még túl késő lenne

Mindig menedékre lelhessek

Megtanuljam elfogadni a saját gyengeségeimet

Kidolgozott terveim legyenek a jövőre nézve

Ha egy mód van rá, ne piszkáljanak folyton valamivel

Bátor legyek ahhoz, hogy megtegyem az első lépést

Képes legyek arra, hogy valamit jobban csináljak, mint most (fejlődni)

Megismerjek olyanokat, akik másként gondolkodnak és élnek, mint én



Tudatában legyek annak, hogy valamit jobban tudok csinálni, mint a többiek

Képes legyek arra, hogy úgy fogadjam el a dolgokat, ahogy vannak

Egyszer-egyszer kockáztassak

Kipróbálhassam a rátermettségemet

Sok barátom legyen

Független lehessenek másoktól

Tudjak úgy élni, ahogy én akarom

Tudjak harcolni, hogy elérhessek valamit

Tudjak a megszokottól eltérően
is élni

Sose legyek magányos és kiszolgáltatott

Tudjak érvényesülni

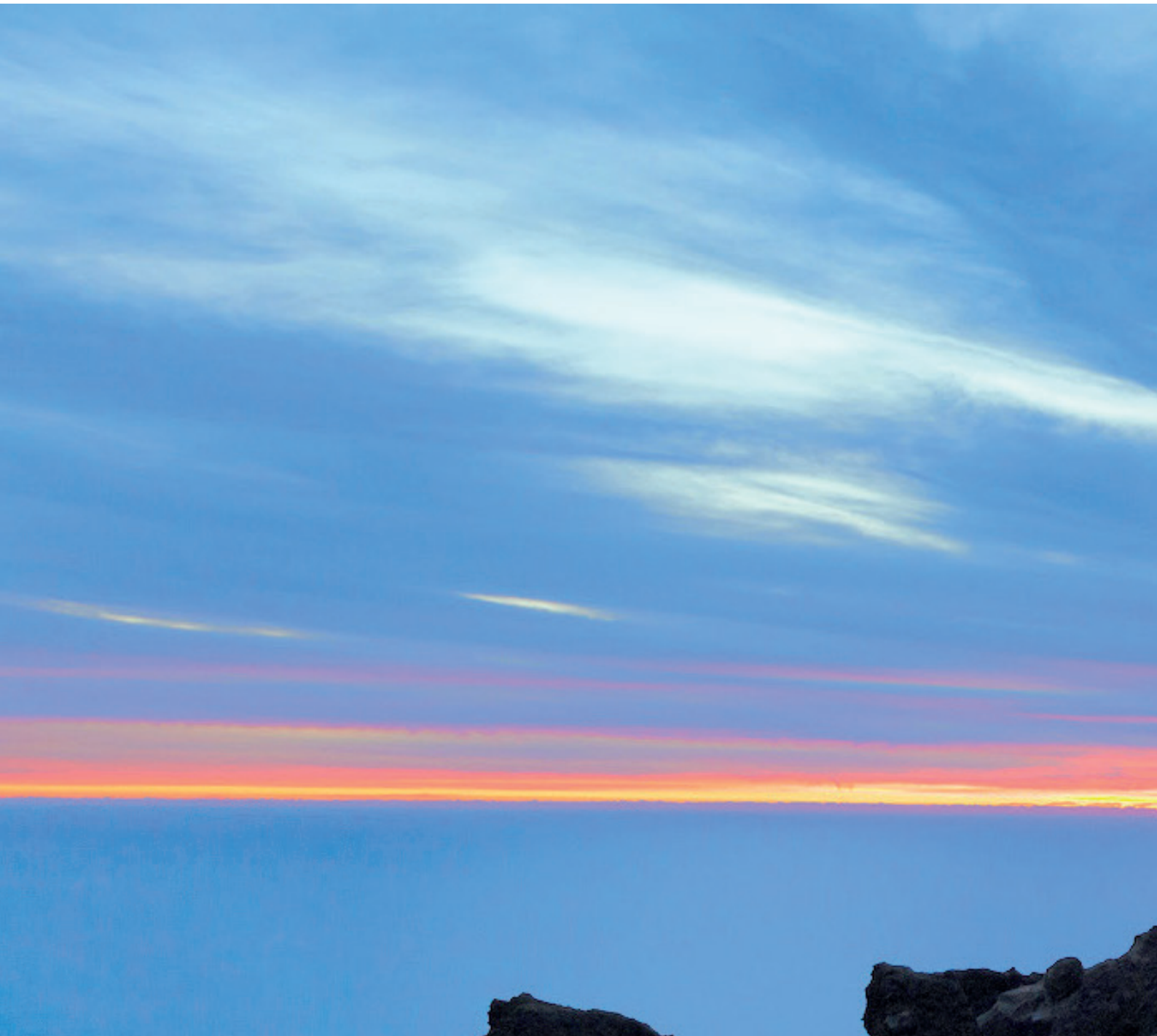
(tetszőlegesen kitölthető)



Számkártyák a “Mennyire fontos nekem az, hogy...?” módszertani feladathoz

1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	6	6	6	6
7	7	7	7	7
8	8	8	8	8
9	9	9	9	9
10	10	10	10	10

Motiv/Action



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union