

Pályaválasztási bizonytalanság csökkentésének lehetőségei a gimnáziumi tanulók körében

Tartalom

I. Bevezetés.....	4
II. Szakirodalmi áttekintés	6
1. Serdülők.....	6
1.1. Serdülők kapcsolatai.....	7
1.1.1. Család.....	7
1.1.2. Kortársak.....	8
2. Pályaválasztás.....	8
3. Döntéshozás.....	10
4. Pályaválasztást befolyásoló tényezők.....	11
4.1. Pályaismeret:.....	11
4.2. Önismeret.....	12
4.3. Család.....	13
4.4. Munkaerőpiac.....	13
5. Pályaválasztási bizonytalanság.....	14
5.1. Pályaválasztási bizonytalanság és a döntésképtelenség közötti különbségek.....	14
5.2. John Holland tipológiai modellje.....	15
5.3. Pályaválasztási bizonytalansággal kapcsolatos jelenségek.....	16
5.4. Pályaválasztási bizonytalanságot befolyásoló tényezők.....	17
5.4.1. Személyiség.....	17
5.4.2. Nemi eltérések.....	18
5.4.3. Pályaérdeklődés és képességek.....	18
5.4.4. Családi segítség.....	19
5.4.5. Munkatapasztalatok.....	19
6. Önbecsülés.....	19
7. A pályaválasztási tanácsadásra ható történelmi és társadalmi változások.....	21
8. Pályaorientációs tevékenység.....	22
8.1. Egyéni tanácsadás.....	23
8.2. Számítógéppel támogatott tanácsadás.....	23
8.3. Csoportos tanácsadás.....	23
8.4. Pályaorientáció a Nemzeti Alaptantervben.....	24
9. Minőségbiztosítás.....	25

9.1. Lélektani indikátorok	27
9.2. A TÁMOP 2.2.2. – „A pályaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című programhoz tartozó elégedettségi vizsgálat.....	28
III. A vizsgálat hipotéziseinek bemutatása.....	29
IV. A vizsgálat bemutatása.....	30
1. Vizsgálatban résztvevő személyek	30
2. Vizsgálati eljárások	30
2.1. Rosenberg féle Önbecsülés Skála (Rosenberg, 1965)	31
2.2. Career Factors Inventory (CFI)	31
2.3. Pályaorientációs csoportfoglalkozás	32
2.4. Elégedettségi kérdőív	33
2.5. SPSS-es vizsgálati módszerek.....	34
2.5.1. Két mintás t-próba	34
2.5.2. Korreláció	34
2.5.3. Összetartozó mintás t-próba	35
2.5.4. Variancia analízis (ANOVA)	35
V. A vizsgálat eredményeinek bemutatása	36
1. Vizsgálat korlátjai	51
VI. Összefoglalás	52
VII. Következtetések és javaslatok.....	54
Irodalomjegyzék	56
Mellékletek	61

I. Bevezetés

Mindannyiunk életében eljön egyszer a pályaválasztás időszaka, mely az egyik legnagyobb döntés életünk során. Szüleink, tanáraink és a környezetünkben élő személyek már egészen kicsi korunktól kezdve folyamatosan kérdezzétek tőlünk, mik leszünk, ha felnövünk. Erre a kérdésre mindig van egy aktuális válaszunk, egy olyan szakma, amely abban az időszakban éppen felkelti az érdeklődésünket. Ez lehet a szüleink foglalkozása, egy mesében látott szakma vagy bármi, amely esetében úgy gondoljuk, hogy érdekes lehet. Az idő folyamán folyamatosan változtatjuk pályával kapcsolatos elgondolásainkat, miközben egyre inkább előtérbe kerül a saját képességünknek és érdeklődésünknek megfelelő szakma.

A gimnazisták közül sokan csupán az utolsó évben kezdenek el gondolkodni, milyen irányba tanuljanak tovább és melyik iskolát válasszák. A legtöbb gimnázium elsődleges céljának tekinti a diákok felkészítését felsőoktatásra, ennek ellenére mégis vannak, akik az érettségit követően inkább egy középfokú képzésre jelentkeznek. Ez az időszak az, mikor már nem elég csupán megnevezni egy szakmát, hanem ténylegesen választaniuk kell. A végzős gimnazistáknak meg kell felelniük a felvételi követelményeknek, ahhoz, hogy bekerülhessenek a felsőfokú képzésbe, sőt az se árt, ha az adott szakot vagy képzést el tudják végezni. Tehát a sikeresség szempontjából elengedhetetlen, hogy meglegyenek bennük az adott szakhoz szükséges képességek, illetve olyan területet válasszanak, amely kellőképpen érdekli őket, hiszen a motiváció is legalább olyan szükséges tanulmányok végig viteléhez, mint a jó képesség.

Gianakos (1999; idézi: Creed et al, 2006) úgy véli, hogy a gimnazisták és az egyetemisták 50%-a szenved pályaválasztási bizonytalanságtól, tehát nehézségek merülnek fel bennük a pályaválasztásukkal kapcsolatban és a következő kérdésekre igyekeznek választ adni: „Biztos, hogy jó vagyok én oda?”, illetve „Képes vagyok rá?”. Olyan személyeknél is megfigyelhető az elbizonytalanodás, akik addig teljesen célirányosan készültek, de a végső döntés meghozásához még szükségük van egy lökésre.

Nagy probléma, hogy a pályaválasztás előtt álló diákok nem ismernek minden szakmát, sőt az ismert pályákról sincsen kellő információjuk. Nem tudják pontosan, milyen képességekkel kell, hogy rendelkezzenek az adott szakemberek, ráadásul a saját képességeikkel sincsenek teljesen tisztában. Ahhoz, hogy a későbbiek során szakmai bevalás történjen, fontos a személyiség alkalmassága, mely annyit jelent, hogy az egyén saját

személyiség vonásainak megfelelő szakmát választott. Mindenki a képességei alapján több pályára is alkalmas lehet, viszont a személyisége nem megfelelő mindegyikhez. (Ritoók és Havas, 1970)

Egy másik nagy probléma, hogy nem időben kezdenek el komolyan gondolkodni a továbbtanulásukról, hanem közvetlenül a felvételi papírok leadását megelőzően jutnak egy hirtelen ötlettől vezérelt döntésre, ami valószínűleg nem lesz megfelelő számukra néhány év múlva is.

A tanulók egy másik nagy csoportja, bár időben kezd el gondolkodni, de olyan alacsony az önbecsülése, hogy nem bízik a saját önismeretében. Ilyen esetben fordulhat elő, hogy végül egy olyan szakmát választ, ahova biztos a bekerülése és el tudja végezni, miközben a személyiség jellemzői alapján máshol is megállná a helyét.

Dolgozatomban vizsgálat tárgyává teszem, hogy a 11-es és a 12-es gimnáziumi tanulók körében kimutatható-e különbség a férfiak és a nők között a pályaválasztási bizonytalanság tekintetében, illetve, hogy a személyek önbecsülési szintje, milyen kapcsolatban áll a pályaválasztási bizonytalanságukkal.

A pályaválasztási bizonytalanság csökkentésének különböző módjai lehetségesek, melyek hatékonysága a bizonytalanság forrásától függnek. Az egyik leghatékonyabb módszer a pályaorientáció, amely során a résztvevők pályaismerete és önismerete is bővül, miközben új ismeretekhez is hozzájutnak, ráadásul még az önbecsülésük is növekedhet. Ebből kifolyólag a vizsgálatom második felében azt nézem, milyen hatásai lehetnek a pályaorientációs csoportfoglalkozásnak a pályaválasztási bizonytalanság mértékére. A csoportfoglalkozás előtt és lezárultával is mérem a pályaválasztási bizonytalanságot az összehasonlíthatóság érdekében, azért hogy a foglalkozások hatékonysága kimutatható legyen. A két időpontban felvett kérdőívek összehasonlításából a foglalkozás hatásáról pontosabb képet kapunk; látható, hogy a bizonytalanság mely elemére hat leginkább.

II. Szakirodalmi áttekintés

1. Serdülők

Mivel a vizsgálatomban gimnazistákat vizsgálok a pályaválasztási bizonytalanság tükrében, akiket életkoruk alapján a serdülők csoportjába tartoznak, szakirodalmi bevezetőmet az életszakasz bemutatásával kezdem. A serdülőkorrrel kapcsolatos legfontosabb ismeretek összegzése után, a pályaválasztás, a döntés, illetve a pályaválasztási bizonytalanság fogalmait érintem, majd bemutatom a pályaorientáció szerepét, illetve a hatásvizsgálatok – elégedettségvizsgálatok lényegét összegzem.

E kor határai nehezen meghatározhatóak, az viszont köztudott, hogy kezdete hormonális változásokkal függ össze. A serdülőkör egy átmeneti időszak a gyermekkor és a felnőtt lét között. Számos szerző (B. Kádár, 1997,1989; V. Binét, 1997) három kisebb szakaszra osztja ezt az időszakot a prepubertás korra, a pubertásra és az ifjúkorra.

A serdülők ebben az időszakban igyekeznek rájönni, hogy kik is ők, illetve, hol a helyük a felnőttek világában. A felnőtté válás elkerülhetetlen mindenki számára, mely folyamat alatt választások során megy keresztül. A pályaválasztáson és a társválasztáson kívül, világnézetet és életformát is választanak a fiatalok. Ebben a szakaszban a serdülők példaképet választanak maguk számára, aki lehet egy tanár egy sportoló vagy akár egy híres énekes is. Az egyedüli kitétel, hogy olyan tulajdonságokkal bírjon, melyekre a fiatal vágyik, illetve olyan legyen, amilyen ő maga is lenni szeretne. A serdülő egy mintát keres, melyet követhet és rajta keresztül olyan tulajdonságokat, értékeket tehet magáévá, melyekkel még nem találkozott.

Erikson (2002) elméletében nyolc pszichológiai szakaszra osztotta a fejlődést, mely mindegyike egy krízis megoldásával zárul. Erikson szerint a serdülőkörhöz az ötödik szakasz tartozik, melynek fő feladata a tudatos identitás kialakítása. Ekkor a serdülőnek újra fel kell dolgozni négy korábbi krízist, melyek a következők: bizalom, autonómia, kezdeményezés és teljesítmény.

A bizalom megalapozása során a fiatal olyan személyeket keres barátnak és partnernek, akikben meg tud bízni. A kapcsolatokon kívül a fiatalnak olyan ideológiát, vallási és politikai eszméket kell választania, amikben bízhat. Az autonómia megalapozásába az tartozik bele, hogy a serdülő saját döntése alapján, a felnőttek kényszerítő hatásától

elhatárolva szeretné élni saját életét. A kezdeményezés igényébe tartoznak az elérendő vágyak, álmok és célok kijelölése. A teljesítmény igényébe a már kijelölt célok teljesítésének érdekében tett erőfeszítések tartoznak. E négy krízis sikeres újbóli feldolgozását követően létrejön a fiatal tudatos énidentitása. (Kulcsár, 2005)

A serdülő fiatal keresi a hozzá leginkább illő viselkedést, gesztusokat és kialakítja a rá jellemző érdeklődést. (Kulcsár, 2005; Margitics, 2008)

A serdülőkor végére kialakul a nemi szerepekkel való azonosulás, érzelmileg képes lesz leválni a szüleiről és kialakul a felnőtt identitása. Ez a leválás annyit jelent, hogy mellérendelt szerepet vesz fel és ki meri fejezni a véleményét akkor is, ha tudja vitát vonhat maga után. (Kulcsár, 2005)

1.1. Serdülők kapcsolatai

A serdülőkre leginkább az emberi társas kapcsolatok vannak befolyásoló hatással, melyek közül a legjelentősebbek a család és a kortársak. Az önmagunkról alkotott képet a környezetünkkel való folyamatos érintkezés során hozzuk létre. Az idő folyamán többféle én alakult ki az emberekben, amelyek nemegyszer egymásnak is ellentmondanak. Ezeket a kialakult éneket kell az embernek ebben az időszakban átgondolnia és egységbe rendeznie.

1.1.1. Család

A serdülőkorú gyermek próbál önállósodni és egyre inkább leválni szüleiről. Ezt az önállósodási kísérletet minden szülő másként viseli, és másként reagálnak rá. Egy családot több fontos jellegzetesség szerint is be lehet sorolni. Beszélhetünk zárt és nyitott családi rendszerről, a külső világgal való kapcsolat alapján. Továbbá a határok merevsége, illetve rugalmassága alapján is besorolhatóak egy-egy csoportba. Nehezebben viselik a szülők gyermekeik leválását abban az esetben, ha túl zárt rendszerű a család, hiszen ebben az esetben úgy mond magukra maradnak.

Az önállósodási folyamatot a serdülő és a szülő is nehezen viseli. A szülő egyre inkább elárvultnak érzi magát és nehezen adja ki kezéből az irányítást. A fiatal pedig félelemmel tekint az önálló életére, ahol nem lesznek állandóan mellette a szülei, hanem

egyedül kell helyt állnia. Mindeközben pedig lázadozik az otthoni korlátozások és szabályok miatt. (Kulcsár, 2005)

Vikár (1980) szerint ebben az időszakban a családnak félig zárt rendszerként kell működnie, amely annyit jelent, hogy egyrésztől védelmet biztosít a fiatal számára, másrésztől viszont engedi a külső hatások beáramlását.

Gyermekkorban a szülők visszajelzései a legmeghatározóbbak, úgy látják önmagukat, ahogy az őket körülvevő felnőttek. A középfokú iskola megválasztása során leginkább a szülők vannak hatással a serdülőkre, mivel nekik még nincsen kellő önismeretük és pályaismeretük. Azonban a fejlődés folyamán egyre nagyobb hangsúly tevődik a kortársak véleményére és tanácsaira. (Kulcsár, 2005; Albrecht, 1980)

1.1.2. Kortársak

Ebben a korszakban egyre nagyobb jelentőséget kap a kortársakkal való kapcsolat, mivel az a kontaktus egyenrangú és nem hierarchikus. A serdülők leginkább a barátaikkal szeretik eltölteni a szabadidejüket, ami idő alatt folyamatosan elsajátítják a csoporthoz tartozás szabályait, illetve segítségükkel készülnek fel a felnőtt lét szerepeire.

A kortársakkal való kapcsolat szintén fontos szerepet játszik a szocializációs folyamatban és kiegészítik egymást a szülői szocializációval. Mind a kettő komoly hatással van a fiatalokra, szüleikkel iskolai és továbbtanulással kapcsolatos kérdésekről beszélgetnek, míg barátaikkal inkább hétköznapiabb témákról, mint például a divatról. A legtöbb serdülő esetében megfigyelhető az a tény, hogy leginkább szüleikre hasonló személyekkel barátkoznak. (Jámbori, 2007)

2. Pályaválasztás

A pályaválasztás egy döntési folyamat, mely során egy problémahelyzet megoldására törekszik a fiatal. Ezzel a lépéssel lehetőség nyílik számukra, hogy egyéni céljaikat egy társadalmilag hasznos formában megvalósíthassák. A pályaválasztás egy fontos állomása a serdülőkorúak társadalomba való beilleszkedésének és szocializációjának. (Ritoók és Havas, 1970) Akkor beszélhetünk pályaválasztásról, ha az egyénnek lehetősége van a választásra, két

vagy több lehetőség között és, ha a kiválasztott pálya egy foglalkozás, mely az egyén megélhetéséhez szükséges. Ezek a kritériumon tehát kizárják a szórakozásként ültetett tevékenységeket és az önkéntesként végzett cselekedeteket. (Mérei, 1988)

A megfelelő pályaválasztáshoz fontos a pályaválasztási érettség kialakulása, amely feltétele az egyén megfelelő pályaismerete és az ezzel összhangban lévő önismerete. E két tényező mellett még kiemelkedő fontosságú, hogy az egyén a döntése folyamán olyan döntést hozzon, melyben figyelembe veszi a pályaválasztáshoz szükséges személyiségvonásait és adottságait. (Ritoók és Havas, 1970) Emellett fontos, hogy a személy összeegyeztesse egyéni tulajdonságait a választott pálya követelményeivel, ami során figyelembe kell venni a pályához szükséges képességeket, az érdeklődés jellegzetességeit, az adottságokat, az indítékait és egészségügyi követelményeit. (Takács, 1966; Ritoók, 1986) Egy személy több irányú adottsággal és képességekkel is rendelkezik, így több pályára is alkalmas lehet, nem csupán egyre. (Havas, 1966) A pályaválasztási érettség kialakulása mindenkinél egyéni, vagyis nem lehetséges egy bizonyos életkorra helyezni a létrejöttét. (Rókusfalvy, 1966/a)

Rókusfalvy (1967, idézi: Ritoók – Havas, 1970) meghatározása szerint a pályaeérettség a személyiségnek egy olyan fejlettségi szintje, amely lehetővé teszi az egyén hatékony működését az adott pályán. Ezzel szemben Super „...a pályán tanúsított magatartás fejlettségi szintjeként” (Szilágyi, 2007, 62 p.) határozza meg és öt elemre osztja fel, melyek a következők: tervezési készség, aktivitás, informáltság, döntési kompetencia és realitáorientáció.

A tervezési készség során a személy számára a magasabb fokú szakmai informáltság a cél és részletesebb pályatervezést hajt végre.

Az aktivitás kifejezi az egyén egyre inkább fokozódó aktív részvételét a pályaválasztással és pályafutással kapcsolatos kérdések tisztázásában.

Az informáltság azt jelenti, hogy az egyén megszerzi azokat az információkat, melyek hatással lehetnek a későbbi folyamatra.

A döntési kompetencia megkönnyíti a döntési folyamatot az ismeret, a képesség és a készség tekintetében.

Ötödik elemként a realitáorientációt nevezte meg, mely hatással van a pályafutás gyakorlatára, például többek között az önismeret és a szakmai lehetőségek tartoznak ide. (Szilágyi, 2007)

Fontos, hogy a fiatal a különböző pályákról megfelelő ismeretekkel rendelkezzen annak érdekében, hogy végül helyes pályaválasztási döntést tudjon hozni. A tájékoztatás a szülők és a pedagógusok feladata lenne, viszont nincsenek megfelelő mennyiségű információ

birtokában. A pályák folyamatosan változnak, újak jelennek meg, míg mások eltűnnek. Egy másik nagy probléma, hogy nem elég csupán információval rendelkezni, hanem azoknak használhatóaknak is kell lenniük. Tudni kell biztosan egyeztetni az egyén képességeivel, érdeklődésével és ismerni kell a pálya által nyújtott személyi adottságok kibontakoztatási lehetőségeit. Vagyis nem elég csupán a pálya követelményeivel tisztában lenni, azt is tudni kell, hogy a pálya mit nyújt az ott dolgozók számára. (Ritoók, 1986)

A helyes pályaválasztás egyik alapfeltétele, hogy a fiatal önállóan hozza meg döntését és ne a környezetében lévők kényszerítsék rá saját akaratukat. Ez viszont nem zárja ki a szülők, pedagógusok és barátok segítségét. (Ritoók, 1986; Nagy, 1988)

3. Döntéshozás

Döntéshozásunk során első lépésként fontos felismernünk a céljainkat, melyeket elérhetünk a döntés meghozásával. Viszont mielőtt még döntenénk valamelyik lehetőség mellett, szükséges meghatározni, milyen élményre vágyunk, melyet röviden *elvárt hasznosságnak* nevezünk. A döntésünk meghozását követően már *tapasztalati hasznosságról* beszélhetünk, mivel ekkor már nem csak elvárásaink vannak, hanem konkrét tapasztalataink. Döntésünk során építünk az *emlékezeti hasznosságra* is, mely a múltbeli élményeinket tartalmazza az adott döntéssel kapcsolatban. Amikor ez a három összhangban van, akkor kijelenthetjük, hogy pontosan tudjuk, mit akarunk.

Következő lépés az információgyűjtés. Ennek során figyelembe vesszük korábbi tapasztalatainkat, ismerőseink tudását és különböző csatornákról próbálunk minél több adathoz hozzájutni az adott témakörben. Emellett a gyűjtés során szelektálunk is szükséges, mivel nem biztos, hogy minden információ hiteles és megbízható. A konkrét döntés meghozása előtt fontos, hogy a már megbízhatónak ítélt információkat elemezzük és értékeljük, ahhoz, hogy végül a legjobb döntést tudjuk meghozni. (Schwartz, 2006)

Több döntéseméleti nézet létezik, melyek közül most Ries (1970, idézi: Szilágyi, 2007) szocializációs döntési modelljéről írnék bővebben. Szerinte a pályaválasztás egy racionális döntési folyamat, mely törekszik megszüntetni az állapot tökéletlenségét, ami háttérben az áll, hogy a társadalom már nem gyerekként, de még nem felnőttként tekint a fiatalra. Ezt az állapotot a pályaválasztással igyekeznek megszüntetni, mely érdekében első lépésként egy célállapotot fogalmazznak meg, melyhez egy rangsort hoznak létre. Ezt követően

felülvizsgálják az adott szakmai szerepek elérhetőségét. A rendelkezésükre álló információk alapján -, melyeket a környezetüktől kaptak, illetve emlékezetükből szedtek elő - eldöntik fenntartható-e a rangsor. Ha változtatásra kényszerül, akkor egy újabb folyamat kezdődik el, ha viszont a megfelelő információk megerősítik a rangsort, akkor döntést hoz és igyekszik azt megvalósítani.

Johnson- féle döntési stílusokba az embereket az információgyűjtés és –feldolgozás alapján lehet besorolni.

Beszélhetünk szisztematikus internális stílusról, mikor a döntéshozó aktívan részt vesz a folyamatban, ritkán változtat a döntésein és csak a már meghozott döntését közli a környezetével.

A szisztematikus externális döntési stílusba tartozók sok emberi kapcsolatot alakítanak ki annak érdekében, hogy meg tudják oldani saját problémáikat.

A spontán internális döntési magatartás, ahol a döntéshozó az információgyűjtés során konkrét tapasztalatokat tart szem előtt és az éppen aktuális érzései és érdekei alapján jut döntésre, melyet nem szeret másokkal megbeszélni.

A spontán externális döntés, ahol a döntéshozó a tapasztalatai során létrejött gondolatait és érzelmeit megosztja másokkal, akiknek a visszajelzései alapján következtet a megfelelő magatartásra. (Szilágyi, 2007)

Ez alapján a négy döntési stílus közül a legideálisabb a spontán alapján a legideálisabb az lenne, ha a pályaválasztás során a fiatal aktívan venne részt a döntés meghozása során, miközben folyamatosan megbeszéli a lehetőségeket a szüleivel.

4. Pályaválasztást befolyásoló tényezők

4.1. Pályaismeret:

Fontos, hogy a pályaválasztás előtt álló fiatalok minél több szakmáról rendelkezzenek információkkal. Abban az esetben, amikor valaki csupán felsorolás szinten ismeri a pályákat és nem rendelkezik mély tudással csak elemi pályaismeretről beszélhetünk.

Másik fontos tényező, hogy a szóba jöhető pályakörökön belül minimum három pályáról részletesebb ismeretekkel rendelkezzen. Vagyis tisztában legyen vele, hogyan bírja majd a szükséges végzettséget megszerezni, milyen tevékenységekkel telik el az adott pályán

dolgozók napja, milyen követelményeket állítanak a dolgozókkal szemben, illetve milyen elhelyezkedési lehetőségeik vannak. (Rókusfalvy, 1966/b)

A pályaismereten belül fontos, hogy tárgyi és személyi tényezőkkel is tisztában legyenek a fiatalok, illetve a pedagógusok. A tárgyi tényezőkbe tartozik a pályatevékenység leírása környezeti, gazdasági, műszaki, egészségügyi, szervezési és pedagógiai adataival és feltételeivel. A személyi tényezők közé pedig a pályatevékenység tárgyi jellemzői alapján meghatározott és az azokból eredő követelmények tartoznak. E fázisok mindegyikének közös ismerete jelenti a megfelelő pályaismeretet. (Rókusfalvy, 1969)

4.2. Önismeret

A jó pályaválasztáshoz szükséges a megfelelő önismeret, melynek feltétele az öntudat. Az éntudat kialakulásához feltétlenül szükséges a másokkal való kapcsolat, mivel azon keresztül válik tudatossá lényé önállósága.

Az önismeretnek három forrása van: egyrészt a saját élményvilág tudatosítása, másrészt mások reakcióinak értelmezése és harmadrészt a saját teljesítmény reális értékelése. (Rókusfalvy, 1966/c)

Fontos, hogy a pályaválasztók tisztában legyenek saját tulajdonságaikkal, teljesítményükkel, egészségi állapotukkal és igényeikkel. (Rókusfalvy, 1969)

Az egyén érdeklődése kifejezi a világ dolgai iránti odafordulásának mértékét. Fontos kiemelni az érdeklődés és a kíváncsiság közötti különbségeket, mivel az előbbi esetében egy tartós jelenségről beszélhetünk, melynek központjában a megismerés áll. Ezzel ellentétben a kíváncsiság viszonylag múlandó és kisebb mértékben mélyreható.

Az egyén érdeklődése mellett fontos megismerni a képességeit is, mivel a kettő összhangja alapján tudja a számára legmegfelelőbb pályát kiválasztani. A képesség az egyén személyiségére jellemző és tevékenységhez kötötten jön létre.

Az eddigiek mellett a pályaválasztás során jelentős szerepe van az értékek feltárásának. Az egyén által elfogadott értékek rendszere befolyással van a tevékenységeinek irányára. Az emberek életük során végrehajtott cselekedeteit bizonyos állandósággal lehet jellemezni. A reagálásuk módját és tevékenységük irányát meghatározzák azok az értékek, melyeket ismernek és elfogadnak. Az emberek az általuk elfogadott értékekkel fejezik ki a természeti és a társadalmi jelenségekhez, illetve az önmaguk iránti viszonyulásukat.

Utolsóként a munkamód megismerésének jelentőségére hívnám fel a figyelmet, mely egy pszichológiai sajátosságunk. A munkamód az a stílus, ahogy az ember a munkatevékenységét elvégzi. A munkamódra jelentős hatással van az egyén munkavégzés közbeni elégedettsége és a munkával kapcsolatos érzelmi viszonya. (Szilágyi, 2007)

4.3. Család

A fiatalok gondolkodására és látásmódjára hatással vannak a környezetében élők. A szülők iskolázottsági szintje és munkavállalói státusza, illetve a család szociokulturális helyzete meghatározzák a gyermek azon ambícióit és igényeit mellyel a pálya irányába fordul. (Mészáros, 2003)

Több vizsgálat alátámasztotta, hogy a fiatalok pályaválasztását leginkább befolyásoló tényező a család. A tanult szülők ösztönzik leginkább gyermekeiket a magasabb fokú tanulmányok elvégzésére, akkor is, ha alacsonyabb képességekkel rendelkeznek. (Vikár, 1980)

4.4. Munkaerőpiac

Fretwell a 2000-ben Budapesten tartott nemzetközi konferencián azt mondja, ha a fiataloknak nincsenek naprakész információik a munkaerő-piaci lehetőségekről, akkor nem tudnak megfelelő döntést hozni a pályaválasztásukkal kapcsolatban. (Kenderfi et al, 2012)

Fontos lenne, hogy a fiataloknak naprakész információkkal rendelkezzenek azokról a szakmákról, melyekből a jövőben várhatóan hiány vagy túltelítettség lesz, illetve várhatóan milyen átlagbérrel lehet elhelyezkedni az adott pályán. Ezeknek az információknak a hiányában a döntéshozó a jelenlegi helyzetet veszi alapul, mely a képzés időtartalma alatt megváltozhat, így nem biztos, hogy sikerül olyan állást találnia, amelyet szeretett volna. (Bakó és Cseres, 2011)

5. Pályaválasztási bizonytalanság

Napjainkban egy személy valószínűleg nem egy pályán fog tevékenykedni egész élete során, legalább egyszer- kétszer változtatásra kényszerül. A pályaválasztási döntésről szóló elméletek mindegyike fontosnak tartja kihangsúlyozni, hogy életünk során többször is döntési helyzetbe kerülünk. Sokan kutatnak pályaválasztási témakörökben, mind a gimnazisták, mind az egyetemisták körében, mivel a pályafutás során ekkor kerülnek az emberek először, ilyen komoly döntési szituációba.

A kutatók viszonylag hamar el kezdtek foglalkozni a pályaválasztási bizonytalanság témakörével, mivel már az 1960-as években a tanácsadókat felkereső tanulók közül a legtöbben ezzel a problémával küzdöttek. Viszont ekkor még nem voltak meg a kellő módszertani feltételek a jelenség vizsgálatára, így általában csupán néhány kérdés erejéig kérdeztek a bizonytalanság fokára.

A pályaválasztási bizonytalanságot mérő hiteles eszközökre megnőtt az igény az 1960-as, 1970-es években, mivel ebben az időszakban jelentősen megemelkedett a választható pályalehetőségek száma a fejlett nyugati országokban, ami miatt a pályaválasztók között egyre többen küzdöttek a bizonytalansággal. (Osipow, 1999)

5.1. Pályaválasztási bizonytalanság és a döntésképtelenség közötti különbségek

A pályaválasztási bizonytalanság olyan fejlődési sajátosság, melyen a pályaválasztás előtt álló személyek keresztülmennek a legmegfelelőbb lehetőség keresése közben. A pályaválasztási bizonytalanság egyaránt tartalmaz kognitív és érzelmi elemeket is. A kognitív tényezők közé sorolhatóak többek között az önismeret hiányossága, a pályacél hiánya és a környezettel kapcsolatos ismeretek hiánya. (Osipow, 1999) Az érzelmi elemek között megtalálhatóak a kontrollvesztés, a szorongás, a jelenleg elérhető álláslehetőségek és a hosszú távra tervezett karrier célok közötti eltérések következtében érzett frusztráció. (Feldman, 2003)

A bizonytalanság csupán olyan átmeneti állapot, mely egy döntéshozatal előtt jelenik meg, vagy olyankor mikor egy korábban már meghozott döntés idejeműlttá válik és helyette egy újabbat kell hozni a pályával kapcsolatban. Mindezek értelmében a pályaválasztási bizonytalanság egy normatív állapot, mely a legtöbb pályaválasztás előtt álló fiatalnál

megjelenik. A bizonytalanság léte nem jelenti azt, hogy a későbbiek során az egyén ne lenne képes elköteleződni egy pálya mellett.

A döntésképtelenség és a pályaválasztási bizonytalanság között jelentős különbségek figyelhetők meg, melyeket röviden ismertetnék. A döntésképtelenség egy személyes jellemző, mely minden döntési szituációban megjelenik, így a pályaválasztási bizonytalansággal eltérően erre nem tekinthetünk a normális fejlődés részeként. E két fogalom elkülönítésének érdekében több döntési mozzanat vizsgálata szükséges. Ha az egyén többször is képtelen időben dönteni a pályát vagy az életét érintő kérdésekben, akkor döntésképtelenségről beszélhetünk. Viszont, ha csupán a jelentősebb változások előtt lép fel bizonytalanság nála, de azokon képes felülemelkedni, akkor nem jellemezhető döntésképtelenséggel. A szükséges beavatkozás módszerének meghatározása előtt szükséges az egyén felmérése abból a szempontból kifolyólag, hogy döntésképtelenség vagy bizonytalanság jellemző rá. (Osipow, 1999)

5.2. John Holland tipológiai modellje

John Holland (Herr és Cramer, 1993 alapján) elméletének segítségével vált megmagyarázhatóvá a pályaválasztási bizonytalanság fogalma. A pályaválasztás során véleménye szerint az egyén igyekszik személyiségét kifejezni a munkára vonatkoztatóan, mely érdekében mindenki egy hierarchiát állít fel, amit Holland a személyes orientációk sémájának nevezett el. A hierarchia alapját az egyénre jellemző megoldási módok adják, illetve a kialakulása során fontos szerepet kapnak környezetének megerősítései.

Az érdeklődési profil mérésének érdekében hat kategóriát különített el a személyiség orientálódása alapján a külvilág irányába. Elkülönít realisztikus, intellektuális, művészi, szociális, vállalkozó és konvencionális típusokat. Ezzel párhuzamosan elkülönít a környezettel kapcsolatban szintén hat típust: realisztikus, intellektuális, szociális, konvencionális, művészi és vállalkozó környezetet. (Grinder, 1973; Szilágyi, 2007)

Az egyes foglalkozási csoportokba tartozó személyek hasonló személyiségstruktúrával rendelkeznek, vagyis különböző helyzetekre hasonlóan reagálnak. Jellemző reakcióik alapján hasonló környezetet keresnek és könnyebben tudnak egymással kapcsolatot teremteni.

Holland utolsó munkahipotézisként megfogalmazta, hogy az egyén személyiségstruktúrájával és a környezete kölcsönhatásával megmagyarázható az egyén magatartása. Ez alapján három

féle kapcsolatot különített el: egybevágó vagy nem egybevágó kölcsönhatások, konzisztens vagy nem konzisztens, homogén vagy heterogén kölcsönhatások. A környezet és személyiség kapcsolatok különböző hatásokat eredményeznek. Például, ha egy szociális-művészi típusba tartozó személy szociális és művészeti környezetbe kerül, akkor a kapcsolat homogén és konzisztens lesz, ami valószínűsíti, hogy a szakmai életben elégedett és teljesítőképes lesz. (Szilágyi, 2007)

Az eddig ismertetett elméletből a pályaválasztási bizonytalanság több alelete vezethető le. A következőkben ezeket a típusokat fogom ismertetni.

Egyrészt akkor áll fenn pályaválasztási bizonytalanság, mikor az egyén több, egymásnak ellentmondó típussal is jellemezhető. Ez azért okoz nehézséget, mert ezekben az esetekben valószínűleg nem talál olyan pályát, mely mindegyik rá jellemző domináns típushoz illeszkedik.

Másrészt mindegyik típus esetében alacsony pontszámot ér el az egyén, vagyis még nem alakult ki eléggé az érdeklődése annak érdekében, hogy képes legyen kiválasztani egy területet.

Harmadrészt ennek pont az ellenkezője áll fenn az egyénél vagyis mindegyik típusnál magas pontszámot kap eredményül. Ebben az esetben a túl széles körű érdeklődés okoz problémát, mivel nehéz egyet kiválasztani közülük.

Az eddig felsorolt bizonytalansági okok Holland modelljéből levezethetőek. Ezeken kívül Osipow egy negyedik okról is beszámol, mely nem következik egyenesen Holland modelljéből. Szerinte a pályák közötti választás problematikus lehet a tehetséges fiatalok számára is, akik a képességeik alapján többféle foglalkozás betöltésére is alkalmasok lehetnek. (Osipow, 1999)

5.3. Pályaválasztási bizonytalansággal kapcsolatos jelenségek

Kezdetben a pályaválasztási bizonytalanságnak csupán a negatív következményeivel foglalkoztak, míg ma már tisztában vagyunk vele, hogy hosszú távon pozitív hatásai is lehetnek, melyek legfőképpen a személy és a pálya magasabb fokú megfelelésében figyelhetők meg. Ennek viszont feltétele, hogy a személy túljusson a bizonytalanságán, egyeztesse érdeklődését, képességeit a különböző pályák jellemzőivel, majd ezt követően elköteleződik egy pálya mellett. (Feldman, 2003)

A serdülők csoportját jelentősen érinti a pályaválasztási bizonytalanság, mivel a pályaválasztási időszakban több, az életüket befolyásoló komoly döntéseket kell meghozniuk, mint például egyetemi szakot választani, elköltözni otthonról, eldönteni, mely karrier irányába induljon, barátságaik felmérése stb. A karrierrel kapcsolatos problémák esetében gyakori a bizonytalanság kialakulása, mivel elenyésző tapasztalattal rendelkeznek komolyabb döntések meghozatalában. (Creed et al, 2006)

5.4. Pályaválasztási bizonytalanságot befolyásoló tényezők

Feldman (2003) rendszerezte a pályaválasztási bizonytalanság előzményeit és következményeit. Összefüggésbe hozta a pályaválasztási bizonytalanságot és a munkakeresés során tapasztalható viselkedéseket. Véleménye szerint a bizonytalan személyek több munkakört, illetve szervezetet is kipróbálnak, mielőtt megállapodnának valamelyik mellett. Az alábbiakban Feldman rendszere alapján összefoglalom a bizonytalanságot meghatározó tényezőket.

5.4.1. Személyiség

A pályaválasztási bizonytalanság és az önbecsülés, illetve az énhatékonyság között negatív kapcsolat van. Az alacsonyabb önbecsülésű személyek a munkakeresés során alacsonyabb aktivitást mutatnak, mint a magasabb önbecsülésű egyének. Betz és Voyten (1997) eredményei alapján az énhatékonysággal lehetséges leginkább bejósolni a pályaválasztási bizonytalanságot, így Feldman (2003) az énhatékonyságot is ide sorolja. Azonban Creed és munkatársai (2006) vizsgálati eredményei nem támasztották alá, hogy az énhatékonyság ténylegesen képes megjósolni a bizonytalanságot.

5.4.2. Nemi eltérések

Ebben a témában többen is vizsgálódtak és eltérő eredményekre jutottak. Huffman és Torres (2001, idézi: Feldman, 2003) vizsgálatuk során azt az eredményt kapták, hogy a nők kevésbé bizonytalanabbak.

Emellett empirikus kutatások során többször is olyan eredmények jöttek létre, melyek azt támasztják alá, hogy a nők bizonytalanabbak, mint a férfiak. pl.: Chartrand et al.,1990; Lewis és Savickas,1995. (Feldman, 2003)

A különböző vizsgálatok során létrejövő eredmények ellentétessége miatt vizsgálom a két nem közötti eltéréseket a pályaválasztási bizonytalanság terén.

5.4.3. Pályaérdeklődés és képességek

Feldman (2003) szerint egy gyakorlatiasabb szak esetében kisebb bizonytalansággal rendelkeznek az oda járó tanulók. Javaslatá szerint a későbbi kutatók inkább a szociális és művészi érdeklődésű személyeket vizsgálják, mivel ezeken a területeken több szakma közül választhatnak, illetve a közöttük húzódó határvonalat nem lehet olyan jól meghatározni, ami bizonytalanságot okozhat.

A pályaválasztási bizonytalanság az általános kognitív képességekkel is kapcsolatba hozható, hiszen a jobb képességű egyének kimutathatóan kevésbé bizonytalanok a foglalkozásukkal kapcsolatosan. Kelly és Pulver (2003) kevésbé bizonytalan személyek esetében kiemelkedően magas verbális és matematikai képességeket észleltek. Emellett az alacsonyabb képességű személyeknek nagy igényeik voltak a különböző pályainformációk iránt, illetve az Ő esetükben nehezebb olyan felsőoktatási szakot találni, mely megfelel a személyiségüknek.

Azok a személyek esetében is nő a bizonytalanság esélye, akiknek széleskörű az érdeklődése és több területen jó képességekkel rendelkeznek. (Osipow, 1999)

5.4.4. Családi segítség

A szülők bevonásával csökken a pályaválasztási bizonytalanság mértéke. Azonban nagyon fontos, hogy a gyermek kellő önállósággal döntsön a választható pályák között. A bizonytalan munkahellyel rendelkező szülők foglalkoztatottsági problémái a gyermekekre is kihatnak. Ez elvonja a figyelmét a tanulásról, mely a tanulmányi átlagának romlásához vezet, illetve munkával kapcsolatos negatív attitűdök létrejöttét eredményezi. (Feldman, 2003)

5.4.5. Munkatapasztalatok

Az elmúlt évtizedben nagy érdeklődés ötvözte az iskolások részmunkaidős munkavállalásának hatásait. (Feldman, 2003) Egy korai vizsgálat kimutatta, hogy a munkát végző fiatalok több esetben is elhanyagolják tanulmányaikat, illetve antiszociális viselkedéses elemeket is produkálnak. Mely háttérben valószínűleg az áll, hogy ilyen jellegű munkavégzést leginkább a szolgáltatói iparban és az alacsonyabb presztízsű munkakörökben lehet végezni. Ezek a munkák valószínűleg nem illenek a fiatalok érdeklődési körébe és lehetőségük sincsen a képességei kibontakoztatására. (Steinberg és Greenberger, 1982) Ezeknek a tudatában Feldman (2003) feltételezése szerint a részmunkaidős munkák száma és a pályaválasztási bizonytalanság között pozitív együttjárás van.

6. Önbecsülés

Az önbecsülés alapja, hogy ki mennyire tartja magát értékesnek, milyennek látja önmagát, illetve véleménye szerint a környezete, hogyan vélekedik róla. Ha úgy gondolja, hogy többen negatívan ítélik meg őt, akkor csökkenhet az önbecsülése. (Csóti, 2006)

Az önbecsülés egy olyan változó, melynek kimutatható hatása van a pályaválasztási bizonytalanságra. Chartrand és munkatársainak (1990) Career Factors Inventory kérdőívének első változatában önálló skálaként jelent meg az önbecsülés.

A szakemberek már több éve tudatában vannak annak, hogy az önbecsülésünket nagymértékben befolyásolják a környezetünkben lévők értékelése, viszont a mai napig vita tárgyát képezi ennek a ténynek a magyarázata, mivel hagyományosan az önbecsülést

önmagunk személyes értékeléseként tartjuk számon, így nehezen magyarázható a környezetünk nagymértékű befolyásoló ereje.

A XX. század elején a humanisztikus pszichológusok kezdték el komolyan tanulmányozni az önbecsülést. Deci és Ryan 1985-ben különbséget tettek a valódi és a feltételes önbecsülés között. Az előbbi abban az esetben jelenik meg, mikor az egyén alapvető énjéhez illően viselkedik, míg az utóbbi a társadalmi elvárásoknak való megfelelés mértékétől függ.

Több elméletalkotó úgy tartja, hogy az ember alapvetően társas lény, így a saját magukkal kapcsolatos véleményüket természetes módon nagymértékben befolyásolja mások véleménye is. Ezzel szemben mások úgy vélik, hogy a valódi önbecsülés a pszichológiai jellegű fenyegetettségek sikeres megoldásán alapul, nem mások elismerésétől függ. (Leary, 2006)

Azok a tényezők, melyek az egyén ön-értékét megerősítették, vagy erősítik azok mindig összefüggnek a háttérével, vagyis, hogy milyen körülmények között nőtt föl, milyen értékítélettel rendelkeztek a szülei, illetve milyen hajlamai és temperamentuma van. (Johnson, 2008)

Az önbecsülés kialakulását viták ötvözik. Több fajta elmélet született arról, hogyan alakul ki egy emberben az önbecsülés. A múlt század elején William James (1890) és George Herbert Mead vizsgálata két eltérő elméletet hozott létre, melyek a mai napig uralkodó nézetek. Ez alapján az egyén önbecsüléséhez két úton juthat hozzá. Az egyik során az ember aktív és saját maga alakítja ki, míg a másik elméletnél az egyén passzív befogadó és másoktól kapja meg önbecsülését. (Johnson, 2008)

Rosenberg (1956) egy olyan skálát alkotott meg, mely a globális önbecsülést méri. Kialakításában megjelenik, milyen az egyének saját magukról alkotott képük (pl.: Összességében meg vagyok elégedve magammal.), illetve a másokhoz való viszonyításuk (pl.: Úgy érzem, legalább olyan értékes ember vagyok, mint a többiek.)

7. A pályaválasztási tanácsadásra ható történelmi és társadalmi változások

A XX. század első felében nagymértékben megújult a társadalmi munkamegosztás, minek következtében új munkalehetőségek jöttek létre. Ezek folyamatos nyomon követése problematikus volt az átlagemberek számára, így szükségessé vált az emberek tájékoztatása. A pályaválasztási tanácsadás feladata lett a lehetőségek ismertetése, miközben egyre nagyobb hangsúlyt fektettek a személyes tulajdonságokhoz való igazításhoz, annak érdekében, hogy a választott pályán sikereket tudjanak elérni.

A pályaválasztási tanácsadás megindulása előtt több akadályt is le kellett küzdeniük. Az 1960-as években még a pszichológusok látták el a tanácsadói tevékenységeket, mivel a tanácsadás az egyén individuális életére van kihatással. Ezek a tanácsadások a kezdetekben nagyon mélyre szántóak voltak, mivel ezek során többek között meghatározták a személyiséget, sőt még az örökletes tulajdonságokkal is foglalkoztak. Ez a módszer rengeteg időt vett igénybe és kevesek tudtak rajta részt venni, így felmerült az igény, hogy a szolgáltatás szélesebb körök számára is elérhető legyen. A kor aktuális pszichológiai szemlélete erre nem volt teljes mértékben alkalmas, mivel a pszichológus képzésben nem szerepeltek naprakész információk pályaismereti és munkaerőpiaci kérdésekben.. (Szilágyi, 2005)

Emiatt szükségessé vált a szemléletváltás, először 1968-ban értek meg a feltételek a szemléletváltás kialakítására, amikor újragondolták a központi szabályozást. Egy évvel később a Munkaügyi Minisztérium előterjesztésére az Országos Pályaválasztási Tanács megvitatta a pályaválasztási tanácsadás addigi tapasztalatait és az új feltételeket, illetve új fejlődési irányokat hoztak létre. Az újdonság abban nyilvánult meg, hogy az iskolákban olyan tanárokat kell alkalmazni, akik pályaválasztási feladatokat látnak el, így segítve az osztályfőnökök munkáját, adminisztratív munkákat látnak el, illetve olyan naprakész információkkal rendelkeznek, ami a tanulók segítségére lehet a pályaválasztásuk során.

1972-ben újabb intézkedéseket jöttek létre a pályaválasztás fejlesztésének érdekében. Ennek fő célja az olyan szakemberek bevonása, kik képesek a fiatalokat támogatni abban, hogy a képességeiknek legmegfelelőbb pályát tudják kiválasztani. (Szilágyi, 2005)

A szocializmus időszakában még pályairányításról beszélhettünk, mikor az embereket egy bizonyos pálya felé irányították a továbbtanulási és elhelyezkedési lehetőségek alapján, így a diákoknak nem volt önálló döntési lehetőségük. (Kenderfi et al, 2012) Ma már igyekeznek a diákok számára legmegfelelőbb pálya megtalálására, ami megfelel a személyiségjegyeiknek és az adottságaiknak. (Ritoók és Havas, 1970)

A korai szerzők meghatározása alapján a pályaválasztás egyszeri esemény, vagyis egész életünkre választunk. Ezzel szemben ma már azt mondják, hogy a pályaválasztás egy alkalmazkodási folyamat, mely során több döntés meghozására kerülhet sor, mivel a pályák és az egyén pályairányultsága is folyamatosan változik. (Kenderfi et al, 2012; Rókusfalvy, 1966/d)

A pályaválasztás megkönnyítésének érdekében létrejött a munkavállalási tanácsadó szakirány 1992-ben a Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Karán, mely azóta is működik. Az oktatás célja, olyan szakemberek képzése, akik olyan elméleti és gyakorlati ismeretekkel rendelkeznek, melyek segítségével tájékozódni tudnak a munka folyamatosan változó világában, illetve segítséget tudnak nyújtani a hozzájuk fordulóknak. (Halmos és Kocsis, 2007)

Napjainkban a felgyorsult folyamatosan fejlődő világ kemény elvárásokat fektet a fiatalok, felnőttek és az idős emberek elé egyaránt. Ennek jelentősége, hogy a fiatalok a lehetőségekhez mérve a számukra legmegfelelőbb szakmát válasszák a felkészülésük, későbbi munkavégzésük sikerességének és hatékony ellátásának érdekében. (Zakar, 2007)

A szemléletváltás az elnevezésekben is tükröződik, mivel régen pályaválasztási tanácsadáról beszéltek, míg a 90-es évek közepétől inkább a pályaeorientáció kifejezést használják, mely az életpálya tervezés jelentőségét emeli ki. A pályaválasztásra folyamatként tekint, mely kisebb-nagyobb döntések sorozatából épül fel. (Kenderfi et al, 2012)

8. Pályaeorientációs tevékenység

Pályaeorientáció során a fiatal információkat kap a különböző pályákról és azok körülményeiről. A kapott ismeretek felhasználásával elképzelik magukat az adott pályán. E mellett fontos szerepe van az egyéni személyiségjegyeknek. (Zakar, 1991)

A pályaeorientáció során a résztvevők pályaismeretének bővítése mellett kiemelkedő jelentősége van az önismeret bővítésének, melybe beletartozik az érdeklődés, a képesség, a munkamód és az érték, melyeket a dolgozatomban elején már részletesebben kifejtettem.

A pályaeorientációs tevékenység során az előbbieket feltárása a cél, mely történhet egyéni, csoportos vagy számítógéppel támogatott tanácsadással.

8.1. Egyéni tanácsadás

A magyar munka-pályatanácsadás modellje (Szilágyi, 1993 idézi: Szilágyi, 2007) öt lépcsőből épül fel. Elsőként az ügyfél igényeit kell meghatározni, egy olyan probléma definíció alkalmazásával, mely segít a kliensnek a feltárt nehézségek közül kiválasztani a megoldandó problémát. Ezt követően a tisztázás következik, amihez a már meghatározott kérdéskörrel kapcsolatos alternatívák és az egyéni személyiségjellemzők megismerése tartozik. A harmadik szint az elemzés, mikor a reális adatokból levezethető eseményeket és hiányosságokat számba veszik, mint például az anyagi helyzetet. Emellett összekapcsolják a személyes jellemzőket és a reális adatokat. A negyedik szinten a szintetizálás zajlik, mely középpontjában a tanácskérő öndefiníciója áll. Ekkor hipotéziseket állítanak fel az eddig összegyűjtött tényezők alapján, melyek a problémadefinícióra adható válaszokat tartalmazzák. Az utolsó szint a megállapodás, mely az a szakasz, ahova a tanácskérő eljutott a tanácsadói folyamat végére, ami többek között lehet egy cselekvési terv vagy egy döntéshozatal. Ezek az együttműködés hatására jöttek létre, melyek a tartalmuktól függően lehetnek megállapodások vagy megállapítások.

8.2. Számítógéppel támogatott tanácsadás

Több kutatás bebizonyította, hogy a fiatalok és a középosztály egy része szívesebben kommunikál számítógépen keresztül egyéni problémáiról. E tény háttérében az áll, hogy az egyén bizonyos életkori sajátosságok miatt nehezebben kommunikál vagy egy bizonyos személyiségtípusba (pl.: introvertált) tartozók számára nem könnyű a személyes kontaktus.

E tényezők mellett az is fontos, hogy az egyén több féleképpen is kitöltheti az adott kérdőívet, így megnézve az eredmény alakulását. Ráadásul ebben a helyzetben nem szükséges az erkölcsi parancsokhoz tartania magát, hiszen csak ő látja a válaszait. (Szilágyi, 2007)

8.3. Csoportos tanácsadás

A csoportos foglalkozás hosszabb időtartalmú, előre meghatározott tematika alapján folyik. Nagyjából ugyanazok a személyek vesznek részt a foglalkozásokon. A foglalkozások során

egy adott témakörhöz tartozó információkhoz jutnak a résztvevők, illetve egymástól is tanulhatnak.

A csoportvezető előre elkészíti a tematikát, amit a célcsoporthoz és az időtartamhoz viszonyít. Minden csoportfoglalkozáshoz készül feladatokkal, amit igény szerint megváltoztathat, a feladatokhoz szükséges eszközök biztosítása és előkészítése is az ő feladata. Ideális esetben a csoportlétszám 12-15 fő.

Kiválóan alkalmazható szabályozott forma a strukturált csoportfoglalkozás, mely öt elemből épül fel. Első elem a hangulatteremtés, melynek célja a foglalkozás elválasztása a hagyományos ismeretátadástól. Ezt követően a célkitűzés jön, mikor a csoportvezető meghatározza az aznapi célt, melyet meg kell tenniük magukért. A foglalkozás legnagyobb részét az ismeretfeldolgozás tölti ki, mely során meghatározott gyakorlatok alkalmazásával dolgozza fel a csoport az adott témát. A negyedik elem a személyes hozam, mely során a résztvevők megfogalmazzák, mit tanultak a foglalkozás folyamán. Végül a következő foglalkozás előkészítése jön, mikor a csoportvezető meghatározza, mit kell elkészíteniük vagy megnézniük következő alkalomra, illetve felveszeti a következő foglalkozás tartalmát. (Szilágyi, 2007)

8.4. Pályaorientáció a Nemzeti Alaptantervben

Mindenki számára egyértelmű a pályaorientáció fontossága, hiszen a jelenleg is hatályban lévő Nemzeti Alaptantervben is bevették, ráadásul a 2013. szeptember 1-től érvénybe lépő új NAT-ban is helyet kapott a fejlesztési területek között.

A 243/2003. (XII. 17.) Kormányrendelet a jelenleg hatályos Nemzeti Alaptanterv, mely többek között a pályaorientációt is szabályozza.

A pályaorientációt szabályozó rész a III. részben kapott helyet, a kiemelten fontos fejlesztési feladatok között a „Felkészülés a felnőtt lét szerepeire” címszó alatt. A pályaorientáció célja a tanulók iskola- és pályaválasztásának a megkönnyítése, miközben hozzásegítik őket az adottságaik és a képességeik megismerésén alapuló önismeretük fejlesztéséhez. Emellett fontos megismertetni a fiatalokkal tapasztalatok és tevékenységek útján a fontosabb pályák és a hozzájuk szükséges utakat és lehetőségeket. A megfelelő pályához való hozzásegítése mellett azonban azt is tudatosítani kell bennük, hogy az életük során előfordulhatnak olyan helyzetek, ami során pályát kell módosítaniuk.

Fontos, hogy az iskolák átfogó képet nyújtsanak a munka világról, aminek érdekében olyan feltételek és tevékenységek megteremtése szükséges, melyek során próbára tehetik képességeiket és az érdeklődésüknek megfelelő területeken elmélyedhetnek. Ezek nagyon fontosak az ön- és a pályaismeret bővítésének érdekében.

A pályaaorientáció sikerességéhez szükséges, hogy hosszabb folyamat legyen, illetve a különböző iskolán belüli és kívüli tevékenységeket összehangolják. Kiemelt fontosságú mind az egyén, mind az egész társadalom számára az együttműködés, a rugalmasság és a bizonytalanság kezelés képességének a fejlesztése.

Az eddig felsoroltak mellett fontos az eredményes társadalmi beilleszkedéshez és az együttéléshez szükséges szociális és állampolgári kompetencia fejlesztése gazdasági és társadalmi szempontból egyaránt.

A NAT-ban az „Életvitel és gyakorlati ismeretek” műveltségi területben bemutatják a pályaaorientáció tartalmi elemeit is.

A 110/2012. (VI.4.) kormányrendelet tartalmában nem tér el sokban a jelenlegitől, csak annyit tettek hozzá, hogy a diákok megfelelő pályaválasztási döntésének érdekében szükséges lenne fejleszteni az együttműködéssel, segítséssel, vezetéssel és versengéssel összefüggő magatartásmódokat.

Bár a NAT külön feladatként határozza meg a pályaaorientációt, viszont nem biztosít hozzá külön óraszámát és a szakember ellátottsága sem megfelelő.

9. Minőségbiztosítás

A pályaaorientáció hasznosságának igazolása koránt sem egyszerű feladat. Hasznának vizsgálatára kettősség jellemző, vagyis elméletileg mindenki számára egyértelmű hasznossága, viszont ezt nagyon nehéz számszerűsíteni és a megfelelő módon alátámasztani.

A vizsgálat során nehéz elkülöníteni a pozitív hozadékokat, hiszen a résztvevőket a csoportfoglalkozáson kívül egyéb hatások is érintik. Például egy iskolai tanuló esetében a tanácsadáson kívül egyéb hasznos ismeretekhez is hozzájut. Emellett a holtteher- veszteség kiszámítása is nehézségekbe ütközik azáltal, hogy annak érdekében, hogy pontos eredményt kapjunk a csoportfoglalkozás hozadékáról, szükséges lenne az összes nyereségből ki vonni azokat, melyek e nélkül is bekövetkeztek volna

A hatások mérése során fontos figyelembe venni az előbb felsorolt korlátozó elemeket, így hasznos lehet számunkra Gration és Hughes (2009, idézi: Hárs és Tóth, 2010) kategória rendszere, melyben a hatásvizsgálatok mérési erejét foglalta össze egy skálában. A skála öt szintet tartalmaz, melyeken ahogy egyre feljebb haladunk úgy egyre biztosabban képes megmutatni a tanácsadás tényleges hasznát.

Az első szinten a résztvevők saját megítélésére alapoznak, azáltal, hogy kikérik a véleményüket, szerintük milyen hatása volt rájuk a foglalkozásnak. Előnye, hogy olyan elemekre kerül fény, melyek a kérdezés nélkül rejtve maradtak volna. Viszont hátrányos abból kifolyólag, hogy ez által nehéz kiszűrni a holtteher-veszteséget, illetve a válaszokban torzító hatással megjelenik a szubjektivitás is.

A második szinten számszerű eredményeket mérnek, mely pontosabb képet tudnak alkotni a beavatkozás eredményességéről. Viszont ebben az esetben az előzőhöz hasonlóan szintén nem tudják, a holtteher-veszteség mértékét.

A harmadik szinten a vizsgálathoz valami féle összehasonlítási alap szükséges. Ennek alapja, hogy a mérési eredményeket egy hasonló jellemzőkkel bíró csoport eredményeivel vetik össze. Ebben az esetben már lehetséges beazonosítani a foglalkozás hatásait, azonban külső ok-okozati eredmények is bekerülhetnek, illetve még mindig nem ismert, mekkora a holtteher-veszteség.

A negyedik szinten lehetséges csökkenteni a bizonytalanság mértékét, ha statisztikai módszerekkel ellenőrzik azon csoportjellemzőket, melyek bizonyos hatások változásra befolyással lehettek. Ha ezeket a hatásokat kivonjuk az összes változásból, akkor megkapjuk azokat a változásokat, melyek ténylegesen az intézkedés következményei. Azonban a holtteher-veszteség még ebben az esetben is ismeretlen.

Az ötödik szinten a holtteher-veszteség mértékére olyan kísérlettel igyekeznek rávilágítani, mely során egy olyan kontrollcsoportot alakítanak ki, akik a kísérletben résztvevő csoporthoz hasonló tulajdonságokkal rendelkeznek, viszont ők nem kapnak semmiféle szolgáltatást. (Hárs, 2010)

Vizsgálatomban a második szint alapján kísérletet teszek a pályaeorientáció hatékonyságának vizsgálatára a 2. szint alapján. Ennek oka, hogy a diákok személyiségi jogai miatt nem vizsgálhattam a szocioökonómiai hátteret, így a kontrollcsoporttal való összehasonlítás értelmét veszítette.

9.1. Lélektani indikátorok

A lélektani indikátorok meghatározásával lehetséges vizsgálni a tanácsadások sikerességét és hatékonyságát. Lisznyai és munkatársai (2010) három forrás dokumentum elemzése során összesen hat egymástól nem elkülöníthető indikátort különítettek el, melyeket most röviden ismertetek.

Az első a döntés és döntésképtelenség, melybe döntéssel kapcsolatos tények tartoznak. Az megfigyelhető, hogy a tanácsadás hatására leginkább a döntésképes egyéneknél látszik a legnagyobb fejlődés.

A második indikátor a megküzdés, melybe beletartoznak a pozitív megküzdési módok megtanulása, illetve a negatív önsorsrontó beállítódás elhagyása.

A harmadik indikátor a készségek és kompetenciák, melyek a hosszútávon beépülő indikátorok egyik alaptípusa. Lisznyai és munkatársai (2010) tanulmányukból azt a következtetést vonták le, hogy a legtöbb indikátor kompetenciaként épül be hosszú távon, mint például a döntés és a megküzdés is.

A negyedik indikátor az önértékelés, mely a legegységelműbb módon megfogalmazott indikátor. Az önértékelés fejlődését nagyjából mindegyik kutatás kihozza a tanácsadás hatékonyságának vizsgálata során. A tanulmány szerzői azt a következtetést vonták le, hogy ennek hátterében a többi változóval való szoros összefüggés áll, illetve a személyes kapcsolat a tanácsadó és a kliens között.

Az ötödik indikátor a pályaérettség és az identitás. Lisznyaiék (2010) kutatásának egyik fontos eredménye, hogy minden tanácsadás valamilyen szempontból pályatanácsadás. Erikson (2002) modelljében is elválaszthatatlan az identitás az életpályaválasztástól. Ez az indikátor csoport foglalja magába a tudatosságot és szándékosságot is.

Az utolsó indikátor a kontroll és önirányítás. A belső kontroll alapfeltétele, hogy eltüntessük az akadályozó diszfunkcionális attitűdöket. Minden olyan elemet bele sorolhatunk ebbe a csoportba, melyek a változások kapcsán az önmagunkba való hitet jelenti, melynek megszerzése komoly pszichológiai munkával jár. (Lisznyai et al, 2010)

Ezek közül az indikátorok közül választottunk ki kettőt: az önbecsülést, illetve a döntés és döntésképtelenség csoportjába tartozó pályaválasztási bizonytalanságot, melyeket a vizsgálatunk során használtunk fel.

9.2. A TÁMOP 2.2.2. – „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” című programhoz tartozó elégedettségi vizsgálat

Az elégedettségi vizsgálat célja megtudni, mennyire elégedettek a pályaaorientáción résztvevők a szolgáltatással, illetve milyen eltérések vannak területenként. A kérdőív moduláris felépítésű, mely alkalmazható bármelyik tanácsadási típuson résztvevők elégedettségének a méréséhez. A kérdőív hagyományos és online formában is felvehető, illetve az olvasni nem tudók számára lehetőség van piktogramok igénybe vételére. A kérdőív megalkotása során figyelembe vették, hogy rövid idő alatt lehessen kitölteni, illetve ne vegyen el sok időt a tanácskérőktől.

A kérdőív négy faktor mentén méri az elégedettséget, mely a kapcsolat, a tanácsadó elérhetősége, a szolgáltatás körülményei és minősége.

A kapcsolat faktor a tanácsadó és a tanácskérő között kialakult kapcsolat minőségét méri. A kérdések a tanácskérő véleményét kéri ki abban, hogy véleménye szerint a tanácsadás során sikerült-e nyitott, elfogadó, érdeklődő és bizalmi légkört kialakítani.

A tanácsadó elérhetősége faktorban azt méri, hogy a tanácskérő, mit gondol a tanácsadó elérhetőségéről.

A szolgáltatás körülményei közé a helyszín megközelíthetősége és az iroda belső állapotaival való elégedettség mértéke tartozik.

A szolgáltatás minősége faktorban arra kíváncsiak, mennyire volt a tanácskérő megelégedve a tanácsadás tartalmi részével például a kapott információk hasznosságával, az együttműködéssel és megbízhatósággal. (Juhász, 2010)

A szakirodalmi áttekintést követően láthatjuk, milyen fontos a pályaaorientáció eredményességének a vizsgálata. A foglalkozások eredményességének a mérése egyrészt visszajelzést ad a csoportvezetőnek a munkájáról, illetve a következő tematika elkészítése során építhet az így megszerzett tapasztalatokra. Másrésztől következtetni lehet a tanácsadás hatására is, melyet Lisznyai és munkatársai (2010) lélektani indikátorok mérésével igyekeztek meghatározni.

III. A vizsgálat hipotéziseinek bemutatása

Vizsgálatom célja a pályaorientáció hatékonyságának a vizsgálata a pályaválasztási bizonytalanság csökkentésével kapcsolatban. A pályaválasztási bizonytalanságot információs szükségletek (önismeret és pályaismeret), és érzelmi elemek (pályaválasztási szorongás és általános bizonytalanság) okozhatják, a bizonytalanságot csökkenthetik a pályaorientációs csoportfoglalkozások, mivel ezek során a személy önismerete és pályaismerete gazdagodik, valamint segítséget kap döntése meghozatalára. Feltételezem, hogy a bizonytalanság tekintetében eltérő eredményeket kapok a férfi és a női válaszadók között. A nemi különbségeket, ahogy már a szakirodalomban is bemutattam, többen vizsgálták, viszont ellentmondásos eredményekre jutottak. Több adat mutat abba az irányba, hogy a nők bizonytalanabbak, ezért ezzel a feltételezéssel élek. A pályaválasztási bizonytalanság kialakulása mögött többféle tényező állhat, amit az önbecsülés mértékével kapcsolok össze. Úgy vélem, hogy az egyén önbecsülése hatással van a bizonytalanság mértékére, hiszen az egyén önmagáról alkotott képe hatással van a döntéseire is.

- 1.) Feltételezem, hogy a gimnazista lányok pályaválasztási döntésük meghozása során bizonytalanabbak, mint a gimnazista fiúk.
- 2.) Feltételezem, hogy az alacsonyabb önbecsüléssel rendelkező fiatalok a pályaválasztásuk során is bizonytalanabbak, mint azok a társaik, akik magasabb eredményt értek el az önbecsülés kérdőíven.
- 3.) Feltételezésem szerint a pályaorientációs csoportfoglalkozás hatására a résztvevő diákok pályaválasztási bizonytalansága csökken.

IV. A vizsgálat bemutatása

1. Vizsgálatban résztvevő személyek

Vizsgálatom során a kérdőíveket egy budapesti gimnázium öt osztályában töltettem ki, melyek közül két osztály 11. osztályos, míg a másik három osztály tanulói 12. osztályosak voltak. A kérdőívet összesen 111 tanuló töltötte ki (60 lány és 51 fiú). A kitöltők közül 44-en 11-es osztályos tanulók voltak, míg a maradék 67 személy 12-es volt.

A kérdőívek kitöltése előtt előzetes megbeszélést folytattam az igazgatónővel, aki engedélyezte, hogy náluk folytassam le vizsgálatomat. Ezt követően az osztályfőnökökkel egyeztettem a kitöltés módját illetően, mely során mindegyik alkalommal az osztályfőnöki óra keretei között mehettem be az adott osztályba. A kérdőívek kitöltése önkéntes és névtelen volt.

A kérdőívek kitöltése mellett a másik vizsgálati módszerem a pályaorientációs csoportfoglalkozás volt. Egy 11-es osztály tíz tanulójának (6 lány és 4 fiú) -, kiknek átlagéletkora 16,7 év volt- tartottam egy négyszer másfél órás csoportfoglalkozást. A résztvevő tanulókat az osztályfőnökük jelölte ki tanulmányi eredményeik és viselkedésük alapján, mivel ezeket a foglalkozásokat több tanóra keretein belül tartottam meg. Ezt a négyszer másfél órás pályaorientációs csoportfoglalkozást egy hét alatt csináltuk végig (órarendi okokból kifolyólag), melynek első időpontja szeptember 17-e (hétfő) volt és utolsó alkalom szeptember 21-e (péntek) volt. A csoportfoglalkozások ideje alatt egy másik terembe mentem át a tíz tanulóval, ahol az előre megírt tematika alapján vezettem le a csoportfoglalkozást.

2. Vizsgálati eljárások

Vizsgálatom során két módszert alkalmaztam, melyek közül az egyik az írásbeli kikérdezés volt. Két fajta sztenderd kérdőívet töltettem ki a diákokkal, melyek közül az egyik

a pályaválasztási bizonytalanságot a másik meg az önbecsülés szintjét mérte. A kérdőívek kitöltése papír alapon történt és nagyjából 15 percet vett igénybe.

Az önbecsülés vizsgálatához a Rosenberg féle Önbecsülés skálát (Rosenberg, 1965), a pályaválasztási bizonytalanság mérésére pedig a Career Factors Inventory-t (Chartrand et al, 1990) használtam fel.

A másik módszerem strukturált csoportfoglalkozás volt, ahol önismeretet és pályaismeretet bővítő feladatok voltak. A résztvevők a kérdőíveket az első és az utolsó alkalommal úgyszintén kitöltötték. Az összehasonlíthatóság érdekében mindenki ugyanazon jellel látta el a kérdőívét mindkét alkalommal. A többi diák és a foglalkozásokon résztvevők is ugyanazokat a kérdőíveket töltötték ki.

2.1. Rosenberg féle Önbecsülés Skála (Rosenberg, 1965)

A skála a személyes érték érzeteként foglalkozik az önbecsüléssel és egy dimenzió mérő pontokat. A kérdőív tíz itemet tartalmaz, melyeket a kitöltők egy négyfokú Likert skálán értékelnek aszerint, hogy véleményük szerint mennyire igaz rájuk az adott állítás.

A kérdőívben fordított állítások is előfordulnak a normál pontozásúak mellett. A fordított állításokat az értékelés során meg kell fordítani, melyek a 2-es, az 5-ös, a 6-os, a 8-as és a 9-es állítások. Az értékelést követően minél magasabb valakinek a pontszáma annál magasabb az önbecsülése.

A kérdőív egyszerűsége miatt igen népszerű, jóval többször alkalmazzák, mint más önbecsülést mérő eszközöket. A kérdőívet középiskolás kortól lehet alkalmazni. (Lásd 1. számú melléklet) (Lukács, 2012)

2.2. Career Factors Inventory (CFI)

Az eredeti CFI kérdőív készítése során Chartrand és munkatársai 5 pályaválasztási bizonytalansággal kapcsolatos faktort jelenítettek meg, melyekhez összesen 31 itemet kapcsoltak. Az öt faktor a következő: önbecsülés, pályaválasztási szorongás, általános bizonytalanság, pályainformáció szükségessége és önismeretigény.

Az önbecsülés faktort azért rakták bele, mivel központi szerepe van a pályával összefüggő énkép kialakításában.

A pályaválasztási szorongás előképe a pályaválasztási bizonytalanságnak. A pályaválasztási szorongás az, melyet az egyének a pályaválasztás kapcsán éreznek. Hatással van a pályával kapcsolatos döntésre, illetve a pályaválasztási bizonytalanság kezelésével.

Az általános bizonytalanság a személy sajátossága. Akkor beszélhetünk róla, ha abban az esetben is képtelen a döntés meghozatalára, mikor minden feltétel adott. Ha valakinek nagyon magas az általános bizonytalansága, akkor nem rendelkezik a döntéshez szükséges kompetenciákkal.

A pályainformáció szükségessége faktorba az egyének azon igényei tartoznak, melyek során szeretnék a különböző foglalkozásokról minél több adatot megismerni a pályaválasztás előtt.

Az önismeretigény faktorba az egyén magáról szeretne többet megtudni. Többek szüksége lenne a képességeinek nagyobb fokú megismerésére.

A kérdőív végleges változatából kivették az önbecsülés faktort, így összesen 21 itemet tartalmaz.

A kérdőív magyar változata (Lukács, 2012) 17 kérdést tartalmaz, mivel 4 olyan kérdés ki lett véve, melyek nem mértek jól (2.,7.,9.,17.). A kérdőív első részében 9 állítás található, melyeket egy olyan ötfokozatú skálán kell a kitöltőknek értékelniük, melyeknek a két végpontján ellentétes melléknevek állnak, például feszült/ellazult. A második részében szintén egy ötfokozatú skálán kell értékelnie a különböző állításokat, az egyetértésének mértéke alapján. (Lásd 2. sz. melléklet) (Lukács, 2012)

2.3. Pályaorientációs csoportfoglalkozás

A pályaorientációs csoportfoglalkozást Szilágyi Klára strukturált csoportfoglalkozás modellje alapján tartottam, melynek részei: hangulatteremtés, célkitűzés, ismeretfeldolgozás, személyes hozam és a következő foglalkozás előkészítése. A modell részeit bővebben ismertettük a szakirodalmi áttekintésben. (Szilágyi, 2007)

A pályaorientációs csoportfoglalkozás során célom volt a tanulók önismeretének és pályaismeretének bővítése, melynek érdekében különböző feladatokkal készültem. A különböző alkalmak során más-más személyiség jellemzőit érintettem, viszont a pályaismeret

bővítése minden alkalommal előjött. A feladatokról 1. ábra mutat be egy rövid összefoglalót, a bővebb ismertetést a 3. számú melléklet tartalmazza.

	Érintett témakörök	Példa feladat
1. Alkalom	képesség, pályaismeret	<u>Activity</u> A kör közepén a földön találhatóak az activity kártyák, melyeken foglalkozások találhatóak. A feladat az, hogy sorban mindenki kimegy és húzz egy kártyát, majd körbeírja az adott foglalkozást. A csoporttagok feladata, hogy a leírás alapján kitalálják mi áll a kártyán.
2. Alkalom	érdeklődés, pályaismeret	Hobbi Mindenki az egyik oldalán ülővel alkot egy párt. A feladat az, hogy párosával 2-2 percben elmeséljék egymásnak, mit szeretnek a szabadidejükben csinálni. Az idő letelte után nagycsoportosan megbeszéljük, ki mit hallott a másiktól.
3. Alkalom	érték, pályaismeret	Érték Kérdőív- Munkavállalás (Super rövidített változata) A kérdőívek kiosztását követően röviden ismertetem a kitöltés módját. A kitöltést követően mindenki egyénileg számítja ki a kapott pontszámait és azok alapján sorba teszi az egyes kategóriákat. Miután mindenki kitöltötte közösen megbeszéljük, milyen eredményt kaptak, illetve egyetértenek-e vele vagy sem.
4. Alkalom	pályaismeret	Öt éves pályaterv Mindenki kap egy papírt, melyre lerajzolja, milyennek képzei el magát öt év múlva. A rajzolás befejezését követően mindenki bemutatja a rajzát.

1. ábra: Pályaorientációs csoportfoglalkozás tematikájának rövid ismertetése

2.4. Elégedettségi kérdőív

A vizsgálat után egy hónappal a pályaorientációs csoportfoglalkozásokon résztvevők számára körbeküldtem egy elégedettségi kérdőívet. Mivel a tíz résztvevő diák közül csupán hárman küldték vissza, így az eredményeiket a vizsgálat során nem részletezem. A kérdőív első felében 1-5-ig terjedő skálán kellett értékelniük, milyen mértékben voltak bizonytalanok a foglalkozás előtt, illetve utána. Mennyire voltak megelégedve a feladatokkal, az időpontokkal,

a hangulattal, a foglalkozások során átadott információ mennyiséggel és a csoportvezetővel. A második felében pedig a saját véleményüket mondhatták el arról, melyik feladatot találták a leghasznosabbnak és miben segített számukra a foglalkozás, illetve saját maguk fogalmazhatják meg, miben látják a pályaaorientáció lényegét.

2.5. SPSS-es vizsgálati módszerek

2.5.1. Két mintás t-próba

Az első hipotézist két mintás t-próbával vizsgáltam meg. A módszer két különböző sokaságból vett független mintát hasonlít össze. Ekkor a két sokaság azonos paraméterével kapcsolatos állítást vizsgálunk. A vizsgálat célja megtudni van-e szignifikáns eltérés a két változó között.

A két mintás t-próba esetében a szórások azonossága előfeltétele annak, hogy végül megbízható következtetésekre juthassunk. Ezt az SPSS a Levene- féle teszttel ellenőrzi, mely valójában egy sajátos F-próba. „Ha a megfigyelt szignifikancia szint nagyobb, mint 0,05 akkor a szórások azonosságára vonatkozó nullhipotézis elfogadható” Ha kisebb, akkor a szórások között szignifikáns különbség van és ekkor a táblázat második sorát kell elemeznünk. (Jánosa, 2011, 149.old)

2.5.2. Korreláció

A második hipotézisemet korrelációval elemeztem, mely a változók közötti lineáris kapcsolat szorosságát és irányát mutatja meg. Az elemzés nem határozza meg, melyik elem a függő és, melyik a független, tehát nem értelmezhető vele az ok-okozati kapcsolat. (Sajtos és Mitev, 2007)

2.5.3. Összetartozó mintás t-próba

A próba két összetartozó minta átlagos változását méri. A foglalkozások hatásának megállapításában a résztvevők az első és a második időpontban elért eredményeit összetartozó mintás t-próbával hasonlítottuk össze. A két időpont során felvett eredményeket hasonlítja össze és megnézi van-e közöttük szignifikáns eltérés.

2.5.4. Variancia analízis (ANOVA)

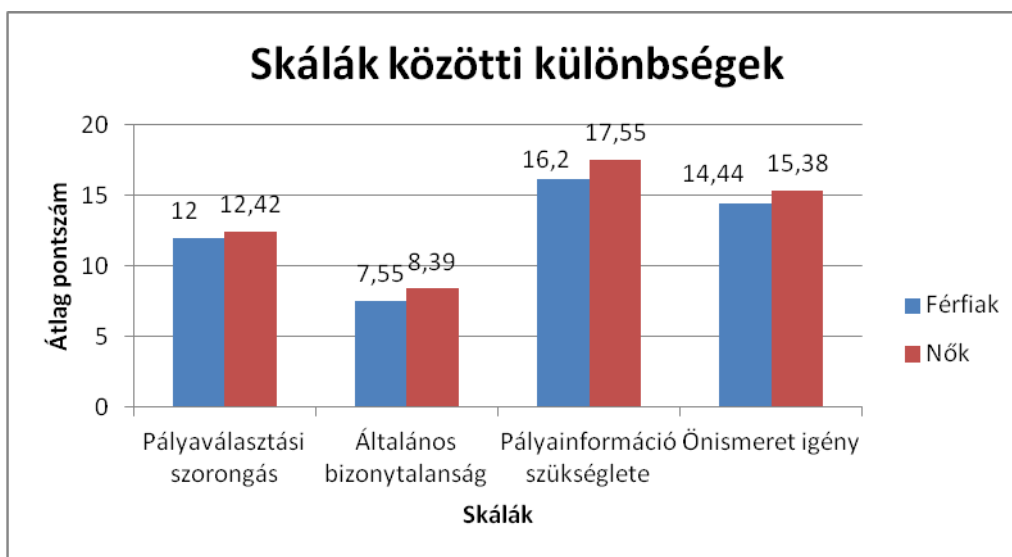
A vizsgálat során azt akarjuk megtudni van-e jelentős különbség bizonyos csoportosítható jelenségek között. A független jelenségek valamilyen módon egyműiek, így össze lehet hasonlítani őket. A jelenségeket csoportosítjuk és átlagaik alapján összehasonlítjuk őket és eldöntjük meghatározó különbség van-e közöttük. (Jánosa, 2011)

V. A vizsgálat eredményeinek bemutatása

1. Hipotézis

Feltételezem, hogy a gimnazista lányok pályaválasztási döntésük meghozása során bizonytalanabbak, mint a gimnazista fiúk.

A pályaválasztási bizonytalanság egy fejlődési sajátosság, mely a diákok nagy részénél előfordul. Vizsgálatom egyik célja volt megtudni megfigyelhető-e bármilyen nemi eltérés a bizonytalanság mértékében vagy sem. Illetve a CFI kérdőív, mely skáláinál jelenik meg nagyobb fokú különbség.



2. ábra: A CFI kérdőív skáláin elért eredmények összehasonlítása nemek szerint

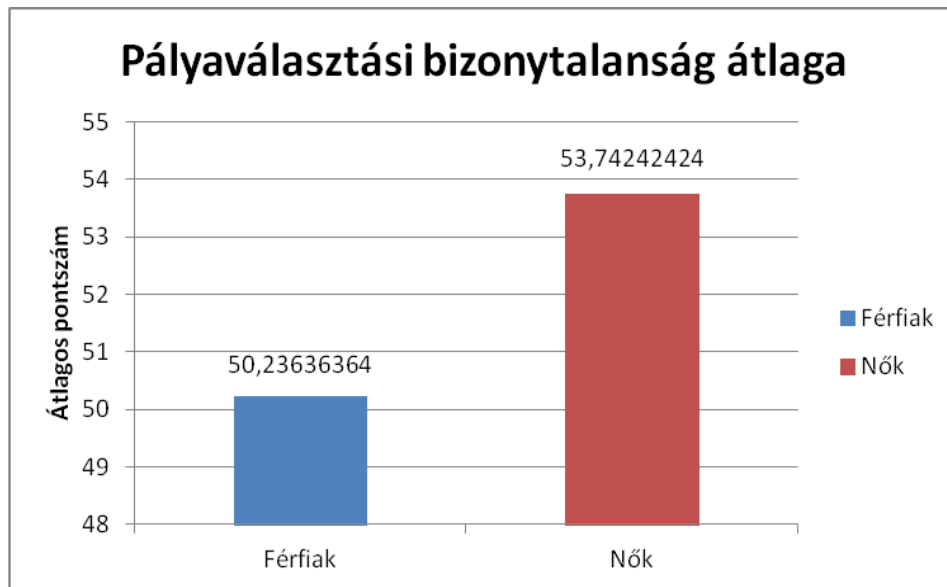
A 2. ábrán jól látható, hogy minden egyes skálán magasabb értéket értek el a női válaszadók, mint a férfiak. Viszont ezek a különbségek nem olyan számottevőek, hiszen 1 pont körüli eltérések figyelhetők meg a skálákon. Egyedül a pályainformáció szükséglete skálán látszik nagyobb fokú különbség a két nem eredményei között, hiszen itt átlagosan 1,35 pont az eltérés.

A pontszámok alapján történő összehasonlítás során eredményül kaptam, hogy a nők bizonytalanabbak, mint a férfiak, viszont a különbségek szignifikáns mértékére még nem

derült fény. Erre azért van szükség, hogy megtudjam a különbség mértéke jelentős-e vagy elhanyagolható. Ennek vizsgálatához két mintás t-próbával összehasonlítottam a férfiak és a nők pályaválasztási bizonytalanság kérdőíven elért eredményeit.

Először a varianciák egyezőségét vizsgáltam meg a pályaválasztási szorongás dimenzióban, mely adatai alapján a nullhipotézist elvettem. Ezt követően a t-próba eredményeinél néztem meg a szignifikancia értékét, mely azt mutatja, hogy nincs szignifikáns eltérés a nők és a férfiak átlagos pályaválasztási szorongás pontszámai között. Az általam felvett minta alapján nem figyelhető meg a két nem között eltérés a pályaválasztási szorongás alapján, vagyis a nők ($M=12,42$; $SD=4,41$) nem tartanak jobban a pályaválasztástól, mint a férfiak ($M=12,0$; $SD=3,68$). Mivel a két érték között nincsen szignifikáns különbség, így nagyjából azonos mértékben félnek a pályaválasztástól. A pályainformáció (férfi: $M=16,20$, $SD=5,24$; nő: $M=17,55$, $SD=3,54$) és az önismeret igénye skálákra (férfi: $M=14,49$, $SD=4,28$; nő: $M=15,38$, $SD=3,33$) kapott átlagos pontszámok között szintén nincs szignifikáns eltérés, vagyis azonos mértékben igényelnek információkat a pályákkal, illetve személyiségükkel kapcsolatban. Az általános bizonytalanság skálán a két mintás t-próba tendenciaszintű különbséget mutatott a férfiak és a nők eredményei között ($t(119) = -1,771+$). A nők átlaga ($M=8,39$; $SD=2,84$) tendenciaszinten magasabb a férfiakénál ($M=7,55$; $SD=2,33$) az általános bizonytalanság faktoron. Ez alapján nem sikerült kimutatni a szignifikáns különbséget, viszont valószínűsíthető, hogy nagyobb elemszám esetén kimutatható lenne, hogy a nők bizonytalanabbak, amikor döntést kell hozniuk.

Az általános bizonytalanság skálán a férfiak tendenciaszinten ($p < 0,1$) alacsonyabb átlagot érnek el, mint a nők tehát az első hipotézis csak részben teljesült.



3. ábra: A CFI kérdőívre kapott pontszámok összehasonlítása nemek alapján

A 3. ábrában a férfiak ($M=50,23$; $SD=10,34$) és a nők ($M=53,74$; $SD=9,53$) pályaválasztási bizonytalanságra kapott pontszámainak átlaga láthatóak. A férfiak a pályaválasztási bizonytalanság kérdőíven a négy skála összesített értékei alapján átlagosan 50,2 pontot értek el, míg a nők 53,7 pontot. Ez alapján megállapítható, hogy a nők bizonytalanabbak, de nem nagy az eltérés a két nem értékei között.

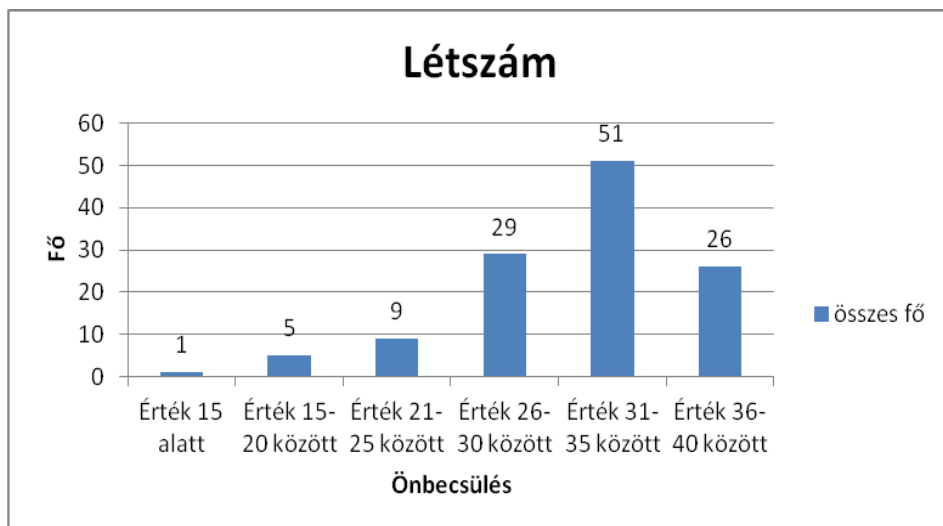
A pályaválasztási bizonytalanság estében a két mintás t-próba nem mutatott ki szignifikáns eltérést, mivel 0,005-el nagyobb a szignifikancia értéke a határnál, így csak tendencia szintű eltérést sikerült találni a férfiak és a nők eredményei között ($t(119)=1,937+$). Ez alapján nem sikerült igazolni a nők magasabb fokú bizonytalanságát, de az eredmények alapján valószínűsíthető, hogy magasabb elemszám esetén sikerülne szignifikáns eltérést kimutatni.

Tehát a bemutatott eredmények alapján a második hipotézisem csak részben teljesült, vagyis a nők kismértékben, de nem szignifikánsan bizonytalanabbak pályaválasztásuk során, mint a férfiak. (Lásd: 4. és 5. melléklet)

A szakirodalomban már többen vizsgálták a bizonytalanság mértékének nemek közötti különbségét és sokuknak sikerült is ezt alátámasztaniuk. Betz és Voyten vizsgálatuk során a pályaelemény elvárásban és az én hatékonyságban találtak eltéréseket. Megfigyeléseik alapján 25% és 29%-os eltérést találtak a pályaelemény elvárásban a férfiak és nők között. (Betz és Voyten, 1997)

2. Hipotézis

Feltételezem, hogy az alacsonyabb önbecsüléssel rendelkező fiatalok a pályaválasztásuk során is bizonytalanabbak, mint azok a társaik, akik magasabb eredményt értek el az önbecsülés kérdőívén.



4. ábra: A Rosenberg féle Önbecsülés Skálára kapott pontszámok összehasonlítása

A 4. ábrán látható, hogy a kitöltők önbecsülési kérdőívre kapott pontszámai hogyan alakulnak. Egyetlen egy fő kapott 15 alatti pontszámot a maximum 40 közül, tehát egy főnek kiemelkedően alacsony az önbecsülése, melynek fejlesztése szükséges lenne a későbbiek érdekében. A diagramon jól látható, hogy a legtöbb kitöltő önbecsülési pontszáma a középmezőnyben mozog, vagyis leginkább 26-35 közötti eredményeket értek el. E adatok fényében a hipotézisem igazolása esetén az átlagos pályaválasztási bizonytalansággal rendelkező egyének lesznek túlsúlyban és kevesebben lesznek az alacsony és a magas pályaválasztási bizonytalanságú személyek.

Lukács (2012) disszertációja alapján, melyben 683 középiskolást vizsgált az átlagpontszáma és a szórása alapján három csoportot hoztam létre, melyekbe a kapott pontszámok alapján soroltam be a diákokat. Az első csoportba az alacsony önbecsülésű személyek tartoznak, akik a kérdőívén maximum 24 pontot értek el, ebbe a csoportba összesen 12 fő (9,91%) tartozik. A második csoport tagjainak (92 fő, 76,03%) 25 és 36 közötti pontot értek el, ők az átlagos önbecsülésűek. A harmadik csoportba a magas önbecsülésű egyének tartoznak (17 fő, 14,04%), akik 37 vagy annál magasabb pontot értek el.

A vizsgálat során a pályaorientáción résztvevő egyének kétszer szerepelnek, mivel ők a kérdőívet a csoportfoglalkozás elején és végén is kitöltötték. Nem akartam önkényesen dönteni, melyik eredményüket tartsam elsődlegesnek, így megvizsgáltam látszik-e szignifikáns eltérés a két eredményük között. Mivel a vizsgálatnak nem sikerült jelentős különbséget kimutatnia, így nem láttam indokoltnak az eredményeik eltávolítását a mintából.

Csoportok		Elemszám	Átlag	Szórás	Négyzetes hiba
Pályaválasztási szorongás	1,00	12	15,08	3,679	1,062
	2,00	92	12,20	4,042	0,421
	3,00	17	10,41	3,675	0,891
	Összes	121	12,23	4,088	0,372
Általános bizonytalanság	1,00	12	9,25	3,049	0,880
	2,00	92	8,23	2,516	0,262
	3,00	17	5,94	2,045	0,496
	Összes	121	8,01	2,647	0,241
Pályainformáció szükséglete	1,00	12	17,17	5,734	1,655
	2,00	92	17,05	4,139	0,431
	3,00	17	16,12	5,134	1,245
	Összes	121	16,93	4,430	0,403
Önismeret igénye	1,00	12	16,83	2,823	0,815
	2,00	92	15,12	3,479	0,363
	3,00	17	12,88	5,171	1,254
	Összes	121	14,98	3,802	0,346

5. ábra: Az alacsony, az átlagos és a magas önbecsülésű csoportok összehasonlítása a pályaválasztási bizonytalanság változói mentén

Variancia analízis segítségével összehasonlítottam a három csoport eredményeit. A 4. ábrán megfigyelhető, hogy a pályaválasztási szorongás, az általános bizonytalanság és az önismeret skálákon jelentős különbségek vannak az egyes csoport tagjainak eredményei között. Az önismeret skálán az alacsony és a magas önbecsülésű csoporttagok között közel 4 pont különbség van. Ugyanez a tendencia figyelhető meg a pályainformáció szükséglete skála kivételével, mivel ott a csoportok közötti eltérések igen csekélyek, csupán 1 pont a különbség. Eszerint az egyén önbecsülésének mértékétől függetlenül igényli a pályákkal kapcsolatos információkat.

A varianciaanalízis eredményei szerint a négy pályaválasztási bizonytalanság skálából háromra szignifikáns hatást gyakorol az önbecsülés mértéke: a pályaválasztási szorongás skála eredménye: $F(2,118)=4,908^{**}$; az általános bizonytalanság skála eredménye: $F(2,118)=7,566^{**}$; a pályainformáció szükséglete skála eredménye: $F(2,118)=0,335^{NS}$; az önismeret igény skála eredménye: $F(2,118)=4,298^{*}$.(Lásd: 6.számú melléklet)

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a pályainformáció szükséglete kivételével valamennyi skálán kimutatható szignifikáns eltérés, vagyis az egyén önbecsülésének mértéke hatással van a bizonytalanságának mértékére.

Annak érdekében, hogy megtudom, mely csoportok eredményei térnek el szignifikánsan egymástól Post Hoc Tesztet végeztem (Tukey próba).(Lásd: 7. számú melléklet)

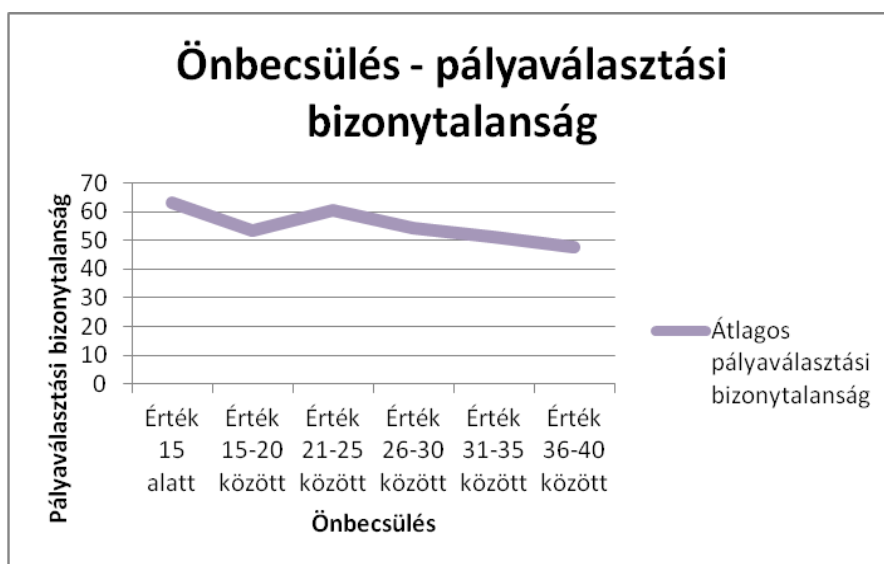
A próba eredményei kimutatták, hogy szignifikáns különbség van a pályaválasztási szorongás skálán az egyes és a kettes csoport eredményei között ($p=0,05$), vagyis az alacsony önbecsülésű személyek jobban félnek a pályaválasztástól, mint az átlagos önbecsülésűek. Ezen kívül ugyanezen a skálán az egyes csoport szignifikánsan magasabb átlagpontszámot ért el, mint a hármas csoport. E adatok fényében elmondhatjuk, hogy az alacsony önbecsülésű csoportba tartozó egyének jobban félnek a rájuk váró pályaválasztástól, mint az átlagos és a magas önbecsülésű személyek.

Az általános bizonytalanság skálán az egyes és a hármas csoport pontszámai alapján szignifikáns különbség figyelhető meg ($p=0,02$), illetve a hármas csoport szignifikánsan alacsonyabb pontszámot ért a kettes csoporttal való összehasonlítása során is ($p=0,02$). Az eredmények tekintetében megállapítható, hogy az alacsonyabb önbecsülésű személyeknek magasabb az általános bizonytalansága.

A post hoc féle vizsgálat alátámasztotta a varianciaanalízissel kapott eredményeket a pályainformáció szükséglete skálán. Az eredmények alapján itt is az látható, hogy nincs

szignifikáns eltérés a három csoport eredményei között, tehát az önbecsülés nincs hatással az egyén pályákkal kapcsolatos információk iránti szükségletével.

Az önismeret igény skálán az egyes csoport szignifikánsan magasabb pontszámot ért el, mint a harmadik csoport ($p=0,15$). Az eredmények alapján megállapítható, hogy az alacsonyabb önbecsülésű csoportba tartozóknak nagyobb az önismeret igényük, vagyis jobban igénylik a saját személyiségük pontosabb megismerését, mint a magasabb önbecsülésű személyek.



6. ábra: A kitöltők pályaválasztási bizonytalanságának és önbecsülésének összehasonlítása

A 6. ábra a pályaválasztási bizonytalanság és az önbecsülés mértékét mérő kérdőívekre kapott pontszámok összefüggését mutatja be. Ennek tükrében megállapítható, hogy az önbecsülés mértékének növekedésével összhangban csökken a pályaválasztási bizonytalanság. Például a 15 pont alatti önbecsüléssel rendelkező egyén a pályaválasztási bizonytalanság skálán a maximum 85 pontból 63 pontot ért el, tehát a bizonytalansága jóval magasabb azoknál az egyénekénél, akiknek az önbecsülése a felső értékek között mozog. Emellett azoknak a pályaválasztási bizonytalansága a legalacsonyabb, akiknek az önbecsülése 36-40 pont közötti.

Pályaválasztási szorongás (1)		Általános bizonytalanság (2)	Pályainformáció szükséglete (3)	Önismeret igénye (4)	Önbecsülés (5)	CFI összes (6)
1	1	0,421**	0,240**	NS	-0,326**	0,676**
2		1	0,279**	0,185*	-0,316**	0,629**
3			1	0,309**	NS	0,731**
4				1	-0,196*	0,620**
5					1	-0,309**
6						1

Szignifikancia szint: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; + $p < 0,1$; NS= nem szignifikáns

7. ábra: Korrelációk a pályaválasztási bizonytalanság skálái és az önbecsülés mértéke között

A pályaválasztási bizonytalanság skáláin elért eredményeket a Pearson féle korrelációval vettem össze az önbecsülés szintjével annak érdekében, hogy megnézzem megfigyelhető-e szignifikáns eltérés az értékek között. (7. ábra)

A Pearson féle korrelációs együttható szignifikancia szintje a legtöbb esetben kisebb, mint 0,05 ezért a lineáris kapcsolat igazolt. Ez alól kivételt képez a pályainformáció szükséglete és az önbecsülés közötti kapcsolat, hiszen abban az esetben nem igazolt a lineáris kapcsolat, vagyis ahogy eddig is láthattuk nincs kapcsolat az önbecsülés és a pályainformáció mértéke között.

A pályaválasztási szorongás és az önbecsülés között a kapcsolat közepes és negatív irányú, ezt mutatja a -0,326-os korrelációs együttható. Vagyis az önbecsülés mértéke hatással van arra, hogy ki mennyire fél a választástól. Ennek oka lehet, hogy a magasabb önbecsülésű személyek jobban megbíznak magukban és a képességeikben, ezért kevésbé fordulnak szorongva a pályaválasztás felé, mivel elhiszik, hogy olyan pályát fognak maguknak választani, mely a lehető legjobb döntés számukra.

Az önismeret igénye és az önbecsülés kapcsolatban a korrelációs együttható értéke $r = -0,196$, mely gyenge, negatív irányú kapcsolat. Ezek alapján megállapítható, hogy a 2. hipotézisem igazolt, tehát a magasabb önbecsülés kisebb pályaválasztási bizonytalansággal jár együtt.

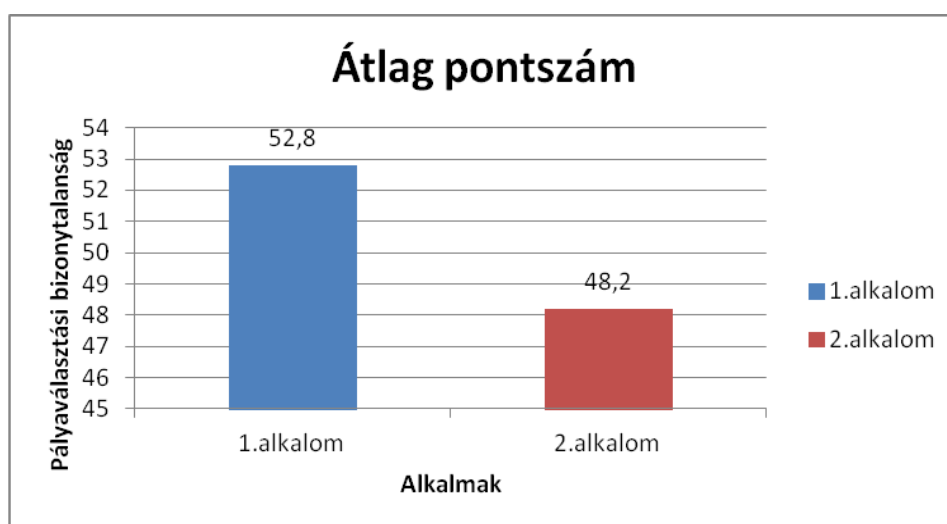
Az önbecsülés pályaválasztási bizonytalansággal való kapcsolatát alátámasztja az a tény is, hogy az eredeti Career Factors Inventory kérdőívben önálló skálaként jelent meg az önbecsülés. A kérdőív szerzői úgy találták, hogy az önbecsülésnek jelentős szerepe van az

énkép kialakulásában. Mivel a magas önbecsüléssel bíró egyénekre a személyes megfelelés jellemző, tehát bíznak képességeikben és a meghozott döntésük helyességében.

3. Hipotézis

Feltételezésem szerint a pályaeorientációs csoportfoglalkozás hatására a résztvevő diákok pályaválasztási bizonytalansága csökken.

Harmadik hipotézisem során tíz 11-es osztályos középiskolás tanulón igyekeztem megmérni a pályaeorientáció eredményességét. A csoportfoglalkozás első és utolsó alkalmával kitölttettem ugyanazokat a kérdőíveket annak érdekében, hogy lássam változott-e valamit a pályaválasztási bizonytalanságuk mértéke.



8. ábra: A pályaeorientációs csoportfoglalkozás első, illetve utolsó alkalom során kitöltött CFI kérdőívre kapott átlagos pontszámok összehasonlítása

A 8. ábrán a résztvevők pályaválasztási bizonytalanságának átlagpontszáma látható az első, illetve az utolsó alkalom során. Az első találkozásunknál átlagosan 5 ponttal magasabb volt a pályaválasztási bizonytalanságuk, mint az utolsó alkalommal. Az eltérések között természetesen vannak személybeli különbségek, hiszen egy-egy foglalkozás nincs mindenkire ugyanakkora hatással. Vannak, akiknek kevesebb vagy több pontszámmal csökkent a bizonytalansága és olyanok is, akiknek egy-két ponttal emelkedett. A bizonytalanság növekedésének hátterében a diákok elmondásai szerint az áll, hogy a foglalkozások során több eddig nem számon tartott szakmával is találkoztak, így megnőtt a választási lehetőségek száma. Azok a diákok, akiknek már volt valamilyen pályaelképzelése, azok elmondásai

szerint a foglalkozások hatására megerősödött az addig kialakult választási alternatíva. Egyre biztosabbá váltak eredeti elképzelésükben, hiszen a feladatok hatására megbizonyosodtak képességeik és érdeklődésük irányában.

Pályaválasztási bizonytalanság	Résztevők									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. alkalom	55	62	55	58	65	43	56	54	40	40
2. alkalom	56	49	43	54	56	46	54	55	33	36
Különbség	1	-13	-12	-4	-9	3	-2	1	-7	-4

9. ábra: A pályaválasztási bizonytalanság pontszámainak alakulása egyénenként

A 9. ábrában látható, milyen módon alakult az egyes diákok pályaválasztási bizonytalansága a pályaorientáció hatására. Jól látható, hogy 10 diákból 7-nek csökkent a bizonytalansága, ami jó arálynak számít. Ráadásul vannak, akiknek nem is kicsivel lett alacsonyabb a pontszáma, hiszen a maximum 80 pontból első alkalommal 62-őt ért el, míg az utolsó alkalommal már csak 49-et, ami 13 pont csökkenést jelent.

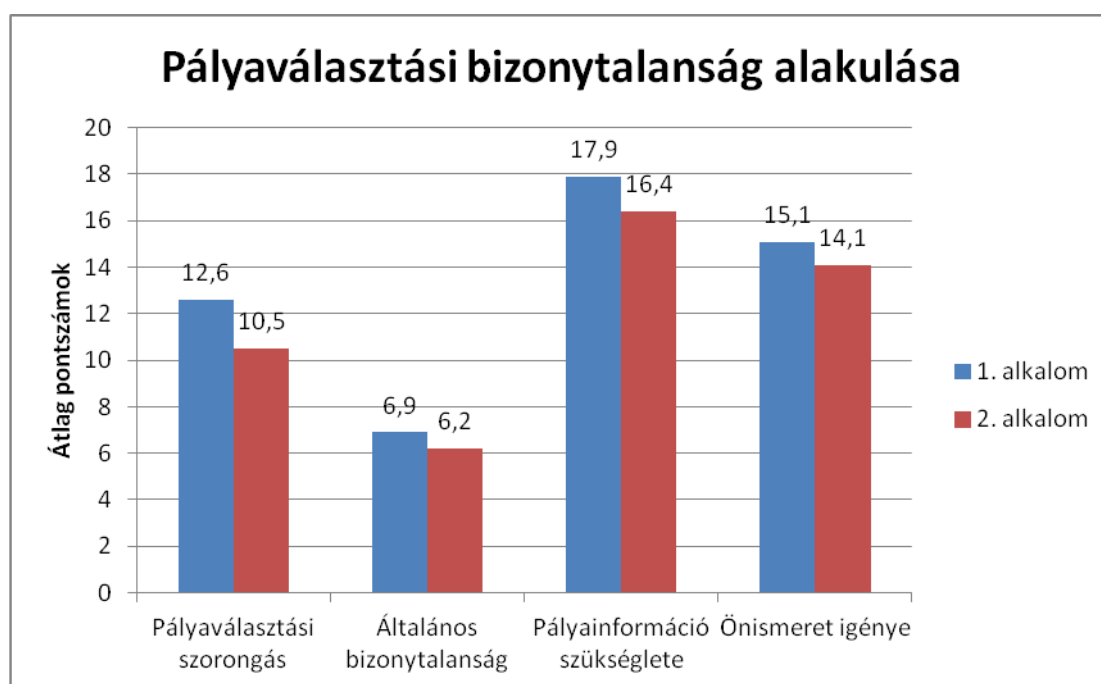
A táblázat alapján megfigyelhető, hogy vannak 1-2 pontos különbségek is, amikből nem lehet messzemenő következtetéseket levonni, hiszen nem egy jelentős eltérésről van szó, a háttérben pillanatnyi hangulat is állhat.

Azok az egyéneknek, akik másodszorra magasabb eredményt értek el különböző skálákon növekedett a pontszámuk. Az egyiküknek a pályainformáció szükséglete nőtt, aminek a háttérben valószínűleg az áll, hogy a foglalkozást követően tudatosult benne, mennyi foglalkozásról nem is hallott még, amiket célszerű lenne megismernie, mielőtt pályát választana.

Egy másik személynek az általános bizonytalansága nőtt egy ponttal, aminek a háttérben valószínűleg az éppen aktuális hangulata állhat, mivel olyan skálákon nem ért el magasabb eredményt, amit érintettünk a csoportfoglalkozásokon.

A harmadik embernek a pályaválasztási szorongása nőtt, ami számomra nagyon meglepő volt, mivel ő az, aki a foglalkozás végén külön kiemelte, mennyit segített neki és mennyivel biztosabb most már abban, milyen területen szeretne dolgozni. Ráadásul a foglalkozás után egy hónappal későbbi időpontban kitöltött elégedettségi kérdőívben azt jelölte be, hogy a foglalkozás hatására kevésbé lett bizonytalan, illetve neki abban segített, hogy :
„Még jobban meggyőződtem arról, hogy humán beállítottságú vagyok és, hogy merre induljak érettségi után.”

Tehát a legújabb válaszainak a fényében nem növekedett, hanem inkább csökkent a bizonytalansága és megerősítést nyert abban, hogy melyik irány érdekli Őt igazán.



10. ábra: A CFI kérdőív skáláin elért pontszámok alakulása a pályaorientáció hatására

A 10. ábra megmutatja, hogy a kérdőív által mért egyes skálákra, milyen hatással volt a pályaorientáció. Az adatok alapján megállapítható, hogy elsősorban a szorongás mértéke csökkent, minek háttérében a diákok döntésükben való megerősödés állhat. A foglalkozás során több hasznos tanácsot kaptak, mit a következő év folyamán felhasználhatnak, illetve a kérdőívek kiértékelését követően megbizonyosodhattak, melyek a jelentősebb képességeik. Legkevesbé az általános bizonytalanság csökkent, mely a legtöbb döntésükre jellemző. Ezen a skálán átlagosan 0,7 pontot csökkent az eredményük a foglalkozás utolsó alkalomával. Az emberekre jellemző döntési bizonytalanságot négy alkalom során nem lehetséges csökkenteni, ehhez több időre és jellegzetesebb feladatokra lenne szükség. Céлом az volt, hogy a pályaválasztási bizonytalanságuk mértéke csökkenjen és ezt teljesíteni tudtam.

Látható, hogy a pályaorientációs csoportfoglalkozás hatására a résztvevő diákok nagy részének csökkent a pályaválasztási bizonytalanság pontszáma, viszont még nem tudni, hogy egy szignifikáns különbségről van-e szó. Ennek kiderítésének érdekében összetartozó mintás t-próbát végeztem, mely során az egyes diákok első és utolsó alkalommal elért eredményeit hasonlítottam össze egymással. Először azt néztem meg összetartozó mintás t-próba segítségével, hogy a CFI kérdőív mely skáláin történt szignifikáns változás.

	Eltérések				
	Átlag	Szórás	t	df	Szignifikancia
Pályaválasztási szorongás	2,000	2,261	2,798	9	0,021
Általános bizonytalanság	1,000	1,700	1,861	9	0,096
Pályainformáció szükséglete	1,500	3,171	1,496	9	0,169
Önismeret igénye	0,000	2,906	0,000	9	1,000
Önbecsülés	-1,500	3,689	-1,286	9	0,231

11. ábra: A CFI skáláin megfigyelhető különbségek a pályaaorientáció hatására

A pályaaorientációs csoportfoglalkozás hatására a pályaválasztási szorongás skálán (1. időpont: $M=12,60$, $SD=3,65$; 2. időpont: $M=10,60$, $SD=2,5$) szignifikáns eltérés ($t(9)=2,798^*$) figyelhető meg. (11. ábra) Az eredmény ismeretében kimondható, hogy a csoportfoglalkozás főként az érzelmi nehézségekkel való megküzdésben segített nekik. A foglalkozás hatására jelentősen csökkent a szorongásuk mértéke, vagyis már nem tartanak olyan nagy mértékben a pályaválasztástól, mint a legelején.

Az általános bizonytalanság skálán (1. időpont: $M=7,20$, $SD=1,39$; 2. időpont: $M=6,20$, $SD=1,54$) tendencia szintű eltérés figyelhető meg ($t(9)=1,861+$) Ez az eltérés azt jelzi, hogy egy nagyobb vizsgálati mintán valószínűleg sikerülne szignifikáns eltérést kimutatni.

A pályainformáció szükséglete (1. időpont: $M=17,9$, $SD=4,01$; 2. időpont: $M=16,4$, $SD=5,03$) és az önismeret igénye skálán (1. időpont: $M=15,1$, $SD=3,47$; 2. időpont: $M=15,1$, $SD=3,44$), illetve az önbecsülés skálán (1. időpont: $M=31,9$; $SD=5,21$; 2. időpont: $M=33,4$, $SD=3,09$) nem sikerült szignifikáns különbséget kimutatni.

Összegezve kijelenthetem, hogy a pályaaorientációs csoportfoglalkozás leginkább a pályaválasztási szorongás csökkentésére volt jelentős hatással, valamint tendencia szintű különbséget mutatott ki az általános bizonytalanság skálán. A többi skálára a pályaaorientációs csoportfoglalkozás nem hatott szignifikánsan.

A következők során azt nézem meg pontosan melyik kérdések eredményeinél figyelhető meg szignifikáns eltérés.

A kérdésekre adott válaszok közül szignifikáns eltérés figyelhető meg az 5-ös és a 6-os kérdés esetében. A CFI kérdőív 5. kérdése esetében a diákoknak azt kellett eldönteniük, hogy mennyire aggódnak, ha arra gondolnak, hogy véglegesen eldöntik, milyen pályát választanak („Ha arra gondolok, hogy teljes biztonsággal eldöntöm, milyen munkát választok a jövőben a következőképp érzem magam: aggódó- gond nélküli). Az összetartozó mintás t-próba szignifikáns eltérést mutatott az 5. kérdés esetében (1.időpont: $M=3,10$, $SD=0,87$; 2. időpont: $M=2,2$, $SD=0,42$), vagyis jelentős különbség figyelhető meg a két alkalom közötti válaszadások között ($t(9)=3,857^{**}$). Ebből az a következtetés vonható le, hogy a foglalkozások hatására csökkent a pályaválasztással kapcsolatos aggodalmuk mértéke. Tehát a pályaaorientációs csoportfoglalkozások befejezését követően kevésbé tekintettek félelemmel a pályaválasztás irányába, mivel megerősödtek döntésük helyességében.

A pályaválasztással kapcsolatos aggodalom mellett szignifikánsan csökkent az idegesség mértéke is (1. időpont: $M=2,8$, $SD=0,63$; 2. időpont: $M=2,2$, $SD=0,42$), vagyis már nem olyan idegesek, ha a pályaválasztásra gondolnak. ($t(9)=3,674^{**}$) (6. kérdés: „Ha arra gondolok, hogy teljes biztonsággal eldöntöm, milyen munkát választok a jövőben a következőképp érzem magam:ideges- nyugodt) Ez az eredmény összhangban van az előző vizsgálatok során kapott eredményekkel, miszerint leginkább a diákok pályaválasztási szorongása csökkent a foglalkozások hatására. A pályaválasztási szorongás skálához az első 6 kérdés tartozik, melyek közül a kérdőív magyarra fordítása során a 2-est kivették.

Az összetartozó mintás t-próba szignifikáns különbséget mutatott a 17. kérdés esetében (1. időpont: $M=3,5$, $SD=1,17$; 2. időpont: $M=2,8$, $SD=1,13$), mely során a diákoknak azt kellett eldönteniük mennyi tanácsra van még szükségük a pályaválasztásukkal kapcsolatban. ($t(9)=3,280^{*}$) (... még tanácsot kell kérnem másoktól a döntésemmel kapcsolatban) A kérdőív magyarra fordítása során a 17 kérdés ki lett véve, mindezek ellenére a vizsgálat során mind a 21 kérdést mértem, mivel már a válaszokból jól mérhető a pályaválasztási bizonytalanság.

Ez az eredmény ismételtén a pályaaorientáció hatékonyságát támasztja alá, hiszen az alapvetően egy csoportos tanácsadás, melynek célja a résztvevők pályaválasztásának megkönnyítése. Átlagosan közel 1 ponttal kevesebbet adtak a diákok erre a kérdésre, ami nagy különbségnek tekinthető. Lehetséges, hogy a foglalkozások hatására a diákok megkapták egymástól, illetve a csoportvezetőtől azokat a tanácsokat, melyekre szükségük lehetett. Ahogy az eddigi eredmények is alátámasztják sokaknak megerősödött az eddigi elképzelése, másoknál meg el kezdett kialakulni valami új elképzelés. A foglalkozások során

folyamatosan ki lett hangsúlyozva, milyen tényezők figyelembe vétele fontos a döntés meghozása során, így valószínűleg pontosabban átgondolták az addig kialakult alternatívákat és egy relatívabb rangsort állítottak fel.

A csoportos tanácsadás mellett igyekeztem egyénileg is segíteni a hozzám fordulóknak, ami minden bizonnyal szintén segített számukra.

A többi kérdés esetében az összetartozó mintás t-próba nem mutatott ki szignifikáns különbséget, viszont a 16. kérdés esetében tendencia szintű különbség figyelhető meg ($t(9)=1,861+$). Ez a kérdés a pályainformáció szükséglete skálához tartozik, vagyis a foglalkozás hatására tendencia szinten csökkent a résztvevők igénye a felsőfokú pályák információi iránti igényük, valószínűleg azért mert sokat gazdagodott a pályaismeretük. (Lásd: 9. számú melléklet)

A kérdések eredményeinek vizsgálatát követően megnéztem van-e szignifikáns eltérés a CFI kérdőív skáláinak összesített eredményei alapján. Az eredmények kimutatták, hogy a pályaorientációs csoportfoglalkozás hatására az első és az utolsó alkalom (1. időpont $M=52,8$, $SD=8,85$; 2. időpont: $M=48,3$, $SD=8,57$) eredményei között szignifikáns eltérés van ($t(9)=2,505^*$).

A vizsgálatok alapján igazolódott a harmadik hipotézis, miszerint a pályaorientációs csoportfoglalkozás hatására csökken a pályaválasztási bizonytalanság. Az eredmények alapján rövid távon az érzelmi tényezőkre van hatással a pályaorientáció. Ilyen kicsi elemszám esetén szép eredmény, hogy sikerült szignifikáns különbséget kimutatni, ami a pályaorientációs foglalkozások eredményességét támasztja alá.

Érdemes lenne folytatni a vizsgálatot nagyobb elemszámon, annak érdekében, hogy több helyen kapjunk szignifikáns különbséget.

1. Vizsgálat korlátjai

Vizsgálatom kvantitatív módszerre épült, vagyis sztenderd kérdőíveket töltöttek ki a mintában résztvevő egyének. Nem vettem fel interjúkat, így a résztvevők nem kaptak nagy szabadságot a válaszadásaik során, mivel a válaszlehetőségek előre meghatározottak voltak. Az interjúk során lehetőségük lett volna saját szavaikkal megfogalmazni gondolataikat és érzelmeiket, amik felhasználásával talán mélyebben vizsgálhattam volna a pályaválasztási bizonytalanságukat.

A pályaaorientációs csoportfoglalkozásokon résztvevők létszáma alacsony – mivel a tanárok csak 10 embert engedtek el az órákról-, viszont ez további vizsgálatra ad okot, mivel ritkán szokott ilyen kis elemszámnál szignifikáns különbség kijönni. A vizsgálatom során csak rövid távú hatást tudtam mérni, így érdemes lenne néhány hónap múlva is kitölteni a kérdőívet, hogy láthatóvá váljanak a hosszú távú hatások is.

A csoportfoglalkozás után egy hónappal körbeküldtem egy elégedettségi kérdőívet, melyet csupán hárman küldtek vissza. Ez okból kifolyólag vizsgálatom során nem részleteztem az eredményeiket. A visszakapott kérdőíveket a 10. számú melléklet tartalmazza.

VI. Összefoglalás

Dolgozatomban a pályaválasztási bizonytalanság csökkentésének a lehetőségeit vizsgáltam, mely kapcsán 3 hipotézis feltevésére került sor. A hipotézisek igazolásának érdekében két sztenderd kérdőívet tölttettem ki középiskolás diákokkal, illetve pályaaorientációs csoportfoglalkozást tartottam.

Első hipotézisem csak félig igazolódott, vagyis csak kis mértékben van különbség a férfiak és a nők pályaválasztási bizonytalansága között, mely eltérés leginkább a pályainformáció szükséglete skálán figyelhető meg. Ennek értelmében a nőknek nagyobb az igényük a pályákkal kapcsolatos tényekre és információkra, amik felhasználásával könnyebb lesz döntést hozniuk. Szeretnék tudni, milyen pályalehetőségek közül választhatnak, illetve mit is takarnak az egyes elnevezések. A nők már a döntést megelőzően szeretnék megtudni, milyen esélyeik vannak az adott pályán vagyis megfelel-e az érdeklődésüknek és a képességeiknek.

Második hipotézisem során összefüggést találtam a pályaválasztási bizonytalanság mértéke és az önbecsülés szintje között. Tehát az alacsonyabb önbecsülésű személyeknek magasabb a pályaválasztási bizonytalansága. Mivel az egyén elképzelései alapján például nem jók a képességei, így pályaválasztása során is bizonytalanabb lesz, mert nem tudja, melyik pályán tudná jó megállni a helyét és kibontakoztatni önmagát. A magasabb önbecsülésű személyek nagyobb mértékben bíznak meg önmagukban az élet minden területén, így a pályaválasztásuk során is. Az ilyen emberek tisztelik és elfogadják önmagukat, tehát a pályaválasztásuk során is megbíznak a meghozott döntésükben.

Harmadik hipotézisem szintén igazolódott, vagyis a pályaaorientáció jótékony hatással van a pályaválasztási bizonytalanság mértékére. A résztvevő diákok nagyobbik részének csökkent a foglalkozások során a bizonytalansága, mely háttérben az önismeretet és pályaismeretet fejlesztő feladatok állhatnak. A diákok egy négyszer másfél órás csoportfoglalkozáson vettek részt, ahol végig a pályaválasztásuk állt a középpontban. Érdekes volt megfigyelni, ahogy a negyedik alkalomra már olyan diákoknak is volt már elképzelése a jövőt tekintve, akiknek első alkalommal még ötletük se volt rá. A vizsgálat során megfigyelhető, hogy a pályaaorientációnak rövid távon az érzelmi hatásai a legerősebbek, vagyis a résztvevőknek leginkább a pályaválasztási szorongásuk csökkent.

A vizsgálat eredményeit tekintve elmondható, hogy több minden van hatással a pályaválasztási bizonytalanság mértékére. Elsősorban a fiatalok önbecsülése, mely viszonylag

állandó és stabil tulajdonság. Emellett a fiataloknak minél több információra lenne szükségük a pályaválasztással kapcsolatban, amiket egy pályaválasztási tanácsadó egyénenként megadhat nekik, illetve csoportos tanácsadás is jótékony hatással lehet.

VII. Következtetések és javaslatok

A második hipotézisemmel igazoltam, hogy az egyén önbecsülésének mértéke hatással van a pályaválasztási bizonytalanságára, így fontosnak tartanám a fiatalok önbecsülésének javítását. A szülőknek és a pedagógusoknak célként kéne kitűzniük a diákok önértékelésének növelését, melyet már általános iskolában el kéne kezdeniük. Először is fel kéne mérni az egyes diákok önbecsülésének mértékét, majd ahhoz mértén közösen megbeszélniük, mit lehetne tenni az önbecsülés növelésének érdekében. Ma már nagyon jó önbecsülést növelő feladatokat lehet találni különböző könyvekben és az interneten egyaránt.

Ahogy már korábban bemutattam az egyén önértékelését nagymértékben befolyásolja a környezetében lévő visszajelzései, így tudatosan figyelni kéne arra, mit mutatunk a diákok felé. Ne mindig csak a rosszat emeljük ki és szidjunk, hanem lássuk meg a jót is és dicsérjük. Ha valakit túl sokat szidnak, akkor egy idő múlva már úgy gondolja, hogy ő semmire se jó, hiszen erre meg arra se képes, így szépen lassan csökken az önbecsülése, ami a későbbiekben magas fokú pályaválasztási bizonytalansághoz vezethet. (Gordon, 1999)

A harmadik hipotézis igazolta a pályaorientáció jótékony hatását a pályaválasztási bizonytalanságra, így véleményem szerint minél több diáknak kéne ilyen jellegű foglalkozáson részt vennie. Elsősorban közismertebbé kéne tenni a létezését, hiszen sokak még soha nem hallottak róla, illetve nem tudják pontosan, mit is takar. Az általam tartott foglalkozásokon résztvevő diákok nagy része különböző szakmákról tartott előadásra számított, mivel tanulmányaik során hozzászórtak a frontális oktatáshoz.

Ezt figyelembe véve, véleményem szerint először is magának a pályaorientáció közismertségét kell elérni. Meg kell ismertetni a diákokkal pontosan mi történik egy ilyen foglalkozás során. Ennek elérése mellett a hasznosságának tudatosítására kell hangsúlyt helyezni, annak érdekében, hogy a diákok számára nyilvánvalóvá váljon az ilyen foglalkozásokon történő részvétel előnyössége. A cél eléréséhez elsősorban a pedagógusok körében kell ismertebbé tenni ezt a lehetőséget, hogy ők tudják ajánlani a diákok és szüleik számára ezt a segítséget. A legideálisabb helyzetnek az lenne tekinthető, ha minden iskolában lenne egy tanácsadó, aki az alsóbb évfolyamoktól kezdve folyamatosan és rendszeresen foglalkozna a diákok pályaválasztásának megkönnyítésével. Az anyagi lehetőségek korlátait figyelembe véve, azonban már néhány iskola összefogásával foglalkoztatott tanácsadó is nagymértékben segítené a diákok döntésének megkönnyítését, tanácsstalanságuk csökkentését, megszüntetését. A rendszeres csoportfoglalkozások esetében a diákok nagyobb eséllyel

vennének részt ezeken, könnyebben fordulnának egy már ismert személyhez, ráadásul szívesebben is vennének részt olyan foglalkozáson, amelyet saját iskolatársaik ajánlottak már számukra.

Ha a közös tanácsadó alkalmazása különböző indokok (pl.: anyagiak, vidéki viszonylatban túl nagy távolságok) miatt nem megoldható, akkor legalább egy listát kéne készíteniük az elérhető lehetőségekről és azokat ajánlani a szülői értekezleteken, illetve az osztályfőnöki órákon.

Emellett maguk az osztályfőnökök is sokat tehetnek a pályaválasztási bizonytalanság csökkentésének érdekében, ha az osztályfőnöki órák keretein belül rendszeresen sort kerítenek a pályaválasztással kapcsolatban felmerülő kérdések megbeszélésére. Időt szánnak egyes szakmák bemutatására, a pályaválasztást segítő könyvek, weboldalak bemutatására, ismertetésére, illetve különböző a témában szakértők által kidolgozott kérdőívek használatával segítik diákjaik döntéshozatalának megkönnyítését.

Irodalomjegyzék

Könyvek:

- Csóti M. (2006): A gyermek társas készségeinek fejlesztése. Budapest, Pro Die Kiadó, 272 p.
- Erikson, E. H. (2002): Gyermekkor és társadalom. Budapest, Osiris Kiadó, 431 p.
- Gordon T. (1999): A tanári hatékonyság fejlesztése. A T.E.T. módszer. Budapest, Assertiv Kiadó, 343 p.
- Jámbori Sz. (2007): Hogyan tervezik a serdülők a jövőjüket?. doktori értekezés. Szeged, SZEK JGYF Kiadó, 182 p.
- Jánosa A. (2011): Adatelemzés SPSS használatával. Budapest, ComputerBooks Kiadói Kft., 376 p.
- Johnson, M. (2008): Önbecsülés és alkalmazkodás. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 112 p.
- Kulcsár É. (2005): A serdülőkori fejlődés pszichológiai jellemzői. Iskolapszichológia 29. füzet. Budapest, ELTE PPK- Trefort Kiadó, 72 p.
- Margitics F. (2008): A személyiség és fejlődése. Nyíregyháza, Krúdy Könyvkiadó, 217 p.
- Ritoók P. (1986): Személyiségfejlesztés és pályaválasztás. Budapest, Tankönyvkiadó, 192 p.
- Rókusfalvy P. (1966/d): Pályaválasztó tanulók pályaválasztási érettsége. Budapest, MTA KESZ, 19 p.
- Dr. Rókusfalvy P. (1969): Pályaválasztás, pályaválasztási érettség. Budapest, Tankönyvkiadó, 279 p.
- Sajtos L. – Mitev A. (2007): SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv. Budapest, Alinea Kiadó, 402 p.
- Schwartz, B. (2006): A választás paradoxona. Győr, Lexecon Kiadó, 284 p.
- Szilágyi K. (2005): A fiatalok és felnőttek pályorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei. Kutatási zárótanulmány. Felnőttképzési Kutatási Füzetek, 117 p.
- Dr. Szilágyi K. (2007): Munka-pályatanácsadás, mint professzió. Budapest, Kollégium Kft, 332 p.

- Vikár Gy. (1980): Az ifjúkor válságai. Budapest, Gondolat Könyvkiadó, 269 p.

Könyv részletek:

- Dr. Albrecht V. (1980): A gyermek továbbtanulása. Pályaválasztás. In: Dr. Szilágyi K. (szerk.): A családi élet mai problémái. Budapest, Tankönyvkiadó, 151 p., 62-67. p.
- Dr. Halmos Cs. – Dr. Kocsis I. (2007): Pályaválasztás és pályairányítás, illetve az ezekre való felkészítés a felsőoktatásban. In: Dr. Juhász G. (szerk.): Patrónus: a Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete. Tanulmánykötet. Kaposvár, Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány, 224 p., 164-216.p.
- Leary, M. R. (2006): Az önbecsülés interperszonális alapjai: a halál, a leértékelődés vagy a tisztelet. In: Joseph P. F, Kipling D. W. (szerk.): A társas én. Budapest, Kairosz Kiadó, 437 p., 175-194. p.
- Mérei F. (1988): A pályaválasztás lélektana. In: Dr. Kiss Gy. (szerk.): Tanulmányok a pszichológia hazai gyakorlati alkalmazásának múltjáról. Budapest, Tankönyvkiadó, 136 p., 99-109. p.
- Mészáros I. (2003): A család szerepe a pályaválasztásban. In: Nagy A. (szerk.): Tanulmányok a neveléstudomány köréből. Eger, EKF Líceum Kiadó, 284 p., 143-156. p.
- Nagy L. (1988): A tanulók pályaválasztása. In: Dr. Kiss Gy. (szerk.): Tanulmányok a pszichológia hazai gyakorlati alkalmazásának múltjáról. Budapest, Tankönyvkiadó, 136 p., 44-56. p.
- Dr. Ritoók P. - Havas O. (1970): Pályaválasztás. In: Havas O. (szerk.): Serdülőkről (Tanulmányok a serdülőkor pedagógiai, pszichológiai, szociológiai, orvosi és jogi problémáiról). Budapest, Tankönyvkiadó, 219 p., 147-191. p.
- Zakar A. (1991): A választás és az elutasítás dinamikája a középiskolai tanulók pályaaorientációjában. In: Zakar A. (szerk.): Pályalélektani tanulmányok. Szeged, Welfare Kft., 89 p., 75-86. p.
- Dr. Zakar A. (2007): A pályaválasztás helyzete és fejlesztésének lehetőségei. In: Dr. Juhász G. (szerk.): Patrónus: a Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete. Tanulmánykötet. Kaposvár, Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány, 224 p., 164-216.p.

Folyóiratok:

- Bakó T. – Cseres- Gergely Zs. (2011): Egy munkaerőpiaci előrejelzés lehetséges hasznairól. *Educatio*. XX /3:318-330.
- Betz, N. E.- Voyten, K. K. (1997): Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development*. 46:179-189
- Creed, P.- Patton, W. -Prideaux, L-A (2006): Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development* XXXIII/1:47-65.
- Feldman, D. C. (2003): The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*. 13:499-531
- Havas O. (1966): Pályaválasztási tanácsadásunk és továbbfejlesztésének iránya. *Pedagógiai szemle*. 16:293-304.
- dr. Hárs Á.- Tóth G. (2010): A pályaaorientációs tanácsadás hatékonysága és költségráfordítása- gazdasági szempontú vizsgálati lehetőségek. *Életpálya-tanácsadás*. II/ 3-4: 6-9.
- Kelly, R. K.- Pulver, C. A. (2003): Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counselig & Development*, 81: 445-454.
- Lisznyai Sándor- Ritoók Magda- Puskás-Vajda Zsuzsa (2010): Az életpálya-tanácsadás lehetséges lélektani indikátorai magyar és nemzetközi háttérkutatások alapján. *Életpálya-tanácsadás* II/3-4:23-27.
- Osipow, S. H. (1999): Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*. 55:147-154
- Rókusfalvy Pál (1966/a): Pályaválasztási érettségre nevelés. *Magyar Pedagógia*. 74:338-353.
- Rókusfalvy Pál (1966/b): Pályaválasztó tanulók pályaismerete. *Magyar Pedagógia*. 74:17-35.
- Rókusfalvy Pál (1966/c): Pályaválasztó tanulók önismerete. *Pedagógiai Szemle*. 16:305-317
- Steinberg, L. D.- Greenberger, E. (1982): High school students int he labor force: Some costs and benefits to schooling and learning. *Educational Evaluation and Public Policy Analysis*, IV/3:363-372.
- Dr. Takács M. (1966): Néhány szempont a tanulók pályaválasztási terveinek elbírálásához. *Pedagógiai szemle*. 16:332-338.

Kiadatlan doktori értekezés:

- Lukács É. F. (2012): A pályaválasztás és az identitásfejlődés összefüggései, A pályaválasztási bizonytalanság típusai az identitásállapotok tükrében. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar. Elbírálás alatti doktori értekezés

Internetes források:

- James, W. (1890): Principles of Psychology. New York, Holt. Letöltés: <http://psychclassics.yorku.ca/James/Principles/> (2012-10-01 17:42)
- Dr. Juhász M. (2010): A TÁMOP 2.2.2. – „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” c. kiemelt programhoz kapcsolódó elégedettségvizsgálat bemutatása.
Letöltés:
http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCkQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.afsz.hu%2Fresource.aspx%3FResourceID%3Dafsz_tamop_rendezyenyek_zaroknf20100914_juhasz_d&ei=6riLUOPBNoretAbcttID4CA&usg=AFQjCNHjGFI7UMly-55MOf4bY8xYfn5D0g (2012-10-20 16:22)

Törvények:

- A Kormány 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelete
- 243/2003. (XII. 17.) Korm. rendelete Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról

Jegyzetek:

- Herr, E.L., Cramer,S.H. (1993): Szisztematikus megközelítések. Harper Collins Publishers, ford.: Pályairányítás és pályatanácsadás az egész élet során. Szisztematikus megközelítések. 281-325. oldal In: Pályalélektan. Pályafejlődéelméletek. OMK Jegyzet 1993, ELTE kézirat
- Dr. Kenderfi M.- Dr. Jereb K.- Lukács É. F.- Dr. Suhajda Cs. J. (2012): Pályaaorientáció. e- learninges jegyzet

- Grinder, R. E. (1973): A munka- és hivatástervezés jelentése az ipari társadalomban. A szakmai fejlődés elvi alapjai. In: Ritoók P., Gillemontné Tóth M. (szerk.) (1992) Pályalélektan: Szöveggyűjtemény. Budapest, Tankönyvkiadó, 462 p., 85-97. p.

Mellékletek

1. számú melléklet: A Career Factors Inventory (CFI, Chartrand et al., 1990) magyar nyelvű változata

1.) A következő hat állítás (1-6.) esetében azt kell eldöntened, hogy hogyan érzed maga az alábbi helyzet esetén:

- Ha arra gondolok, hogy teljes biztonsággal eldöntöm, milyen munkát választok a jövőben a következőképp érzem magam:

1. ijedt félelem nélküli

1 2 3 4 5

2. nem izzadt izzadt

1 2 3 4 5

3. feszült ellazult

1 2 3 4 5

- Ha arra gondolok, hogy teljes biztonsággal eldöntöm, milyen munkát választok a jövőben a következőképp érzem magam:

4. merev laza

1 2 3 4 5

5. aggódó gond nélküli

1 2 3 4 5

6. ideges nyugodt

1 2 3 4 5

A következőkben, kérlek, válaszolj a döntéssel kapcsolatos kérdésekre!

-Számomra a döntéshozás:

7. nehéz könnyű

1 2 3 4 5

8. tiszta zavaros

1 2 3 4 5

9. frusztráló örömteli

1 2 3 4 5

-A legtöbb döntéshozatalomkor ilyen vagyok:

10. gyors lassú

1 2 3 4 5

11. biztos bizonytalan

1 2 3 4 5

A 12- 17. kérdések első tagmondata, minden esetben a következő:

Mielőtt kiválasztok egy bizonyos munkakört, vagy belépek egy bizonyos munkakörbe MÉG....

1: Egyáltalán nem értek egyet 5: Teljesen egyet értek

12. még egy vagy több foglalkozást űző ember tanácsára van szükségem

1 2 3 4 5

13. még annyi különböző munkáról kell tapasztalati tudást szereznem részmunkaidőben, vagy nyári munka során, amennyiről csak lehet

1 2 3 4 5

14. még meg kell tudjam, milyen jelenlegi és várható álláslehetőségek vannak egy, vagy több munkaterületen

1 2 3 4 5

15. még arra kell felhasználnom a szabadidőmet és az iskolai tanulmányaimat, hogy segítsenek meghatározni, milyen típusú munkát élveznék, és végeznék jól

1 2 3 4 5

16. meg kell ismerkednem egy, vagy több egyetemi, vagy főiskolai szakkal és követelményeikkel

1 2 3 4 5

17. még tanácsot kell kérnem másoktól a döntésemmel kapcsolatban

1 2 3 4 5

A 18-21. kérdések első tagmondata, a következő:

Mielőtt kiválasztok egy bizonyos munkakört, vagy belépek egy bizonyos munkakörbe MÉG meg kell kísérelnem, megválaszolni, azt a kérdést, hogy:

	Egyáltalán nem érték egyet			Teljesen egyét érték	
18. „Ki vagyok én?”	1	2	3	4	5
19. „Mik a személyes értékeim?”	1	2	3	4	5
20. „Milyen típusú ember szeretnék lenni?”	1	2	3	4	5
21. „Mik a legfontosabb dolgok számomra?”	1	2	3	4	5

**2. számú melléklet: A Rosenberg Self-Esteem Scale (Rosenberg Önbecsülés Skála,
Rosenberg, 1965) magyar változata**

A következő állításokkal kapcsolatban a megfelelő téglalapba tett négyzettel jelezd, hogy milyen mértékben érzed azokat igaznak magadra!

	1.: egyáltalán nem	2.:kis mértékben igaz	3.:többnyire igaz	4.:teljes mértékben igaz
1.Összességében véve meg vagyok elégedve magammal.				
2.Néha azt gondolom, egyáltalán nem vagyok jó semmire sem.				
3.Úgy érzem, elég sok jó tulajdonságom van.				
4.Ugyanolyan jól tudom a dolgaimat végezni, mint a legtöbb ember.				
5.Úgy érzem, nem sok minden van, amire büszke lehetek.				
6.Néha teljesen haszontalannak érzem magam.				
7.Úgy érzem, legalább olyan értékes ember vagyok, mint a többiek.				
8.Azt kívánom, bárcsak jobban tisztelném önmagam.				
9.Összességében véve kudarcosnak érzem magam.				
10.Pozitívan viszonyulok saját magamhoz.				

3 számú melléklet: A pályaorientációs csoportfoglalkozások tematikája

1. alkalom:

1., Névkártya készítés és rövid bemutatkozás

Célja: névtanulás és ismerkedés

Idő keret: 5 – 10 perc

Eszközigény: 10 db kartondarab és színes filcek

Feladat leírása: A csoporttagok körben ülnek. Mindenki kap egy színes kartondarabot, majd választ a középre kihelyezett kosárból egy színes filcet. A feladat az, hogy mindenki írja fel jól láthatóan a kapott kartondarabra a nevét. Miután mindenki elkészítette a névkártyáját és kihelyezte maga elé a földre sorban mindenki mond néhány szót magáról. (pl.: hobbi)

2., Füllentős

Célja: ismerkedés és hangulatteremtés

Idő keret: 10-15 perc

Eszközigény: nincs

Feladat leírása: A feladat az, hogy mindenki mondjon magáról három tényt, melyek közül az egyik nem igaz. A csoporttagok feladata, hogy kitalálják melyik az, amit csak kitalált. Ha nem sikerül elsőre, akkor újra választanak a még meglévő lehetőségek közül.

3., Cél meghatározás

4., Ki mi akar lenni?

Célja: Felmérni, hogy a jelenlevők közül egyelőre kinek milyen elképzelései vannak a továbbtanulásukat illetően.

Idő keret: 5-10 perc

Eszközigény: nincs

Feladat leírása: Sorban mindenki elmondja, milyen tervei vannak a jövőre nézve. Az se probléma, ha valakinek semmilyen ötlete nincsen.

5., Képességről asszociáció

Célja: Képesség fogalmának megismerése.

Idő keret: 10-15 perc

Eszközigény: Személyenként egy darab kartondarab és színesfilcek

Feladat leírása: Mindenki kap egy darab kartonpapírt és választ magának egy filcet. A feladat az, hogy egyénileg mindenki felírjon egy kifejezést mely a képességről eszébe jut.

Miután ezzel végeztek fölrajkuk a táblára a kartondarabokat, majd közösen csoportosítjuk azokat és adunk egy átfogó nevet a létrehozott csoportoknak.

6., Képesség fogalmának kirakása

Célja: A képesség fogalmának pontos megismerése.

Idő keret: 5 perc

Eszközигény: Párosával egy boríték, melyben a képesség fogalma található feldarabolva.

Feladat leírása: Mindenki a jobb oldali szomszédjával alkot egy párt. Párosával kapnak egy-egy borítékot, melyben a képesség fogalma található. A feladat az, hogy megfelelő sorrendbe rakják a fogalmat.

7., Képesség kérdőív (Általános Képességvizsgáló Kérdőív)

Célja: Egyéni képességek felmérése

Idő keret: 15 perc

Eszközигény: Megfelelő számú kérdőív és íróeszköz

Feladat leírása: Mindenki kap egy darab kérdőívet, majd ezután a kérdőív kitöltésének rövid ismertetése következik. A kitöltést követően mindenki összeadja az egyes képességekhez kapott pontszámait. A végén közösen megbeszéljük, ki milyen eredményt kapott és, hogy egyetért-e vele vagy sem.

8., Szakmakeresés

Célja: Képességekhez megfelelő szakma keresése

Eszközигény: csoportonként papír és íróeszköz

Idő keret: 5-10 perc

Feladat leírása: Mindenki kap egy gyümölcs nevet (alma, körte, barack). Az azonos gyümölcsnevet kapottak alkotnak egy csoportot, majd csoportonként kapnak egy képességet. A feladat az, hogy a kapott képességekhez minél több foglalkozást találjanak.

9., Rajzolás

Célja: A kiválasztott szakma pontos megismerése.

Eszközигény: Csoportonként egy papírdarab és íróeszköz

Idő keret: 5-10 perc

Feladat leírása: A már korábban megalkotott csoportok a közösen összegyűjtött foglalkozások közül kiválasztanak egyet és egy papíron ábrázolják, mit csinál az adott foglalkozást művelő személy.

10., Activity

Célja: Pályaismeret bővítése

Eszközigény: Activity kártyák, melyen foglalkozások találhatók

Idő keret: 10 perc

Feladat leírása: A kör közepén, a földön találhatók az activity kártyák, melyeket foglalkozások találhatók. A feladat az, hogy sorban mindenki kimegy és húzz egy kártyát, majd körbeírja az adott foglalkozást. A csoporttagok feladata, hogy a leírás alapján kitalálják mi áll a kártyán.

11., Személyes hozam

Célja: Megtudni ki, mit tudott meg magáról a foglalkozás során.

Eszközigény: nincs

Idő keret: 5 perc

Feladat leírása: Sorban mindenki elmondja, tudott-e meg valami újat magáról.

12., Következő alkalom előkészítése

Célja: Előkészítés

Eszközigény: nincs

Időkeret: 2 perc

Feladat leírása: Következő alkalomra mindenki készítsen el otthon egy tablót, melyen olyan képek találhatók, amik érdeklik Őt.

2. alkalom

1., Hobbi

Célja: hangulatteremtés

Eszközigeny: nincs

Időkeret: 15 perc

Feladat leírása: Mindenki az egyik oldalán ülővel alkot egy párt. A feladat az, hogy párosával 2-2 percben elmesélgék egymásnak, mit szeretnek a szabadidejükben csinálni. Az idő letelte után nagycsoportosan megbeszéljük, ki mit hallott a másiktól.

2., Célmeghatározás

3., Tablók

Célja: érdeklődés megismerése

Eszközigeny: otthon elkészített tablók

Időkeret: 25-30 perc

Feladat leírása: Az előre elkészített tablók egyéni bemutatása a csoport előtt.

4., Lista készítés

Célja: érdeklődés megismerése

Eszközigeny: Fejenként egy lap és íróeszköz

Időkeret: 15 perc

Feladat leírása: Egyénileg felsorol mindenki tíz tevékenységet, melyet szeret csinálni. Ezt követően mindenki mond egy-kettőt, melyeket felírunk a táblára és ez által elkészítjük a csoport közös listáját. Majd mindegyik tevékenység melléírjuk, hogy egyénileg vagy valakivel együtt szeretik-e csinálni, illetve lehet-e pénzt keresni valamilyen módon az adott cselekvéssel.

5., Pályagyűjtés

Célja: pályaismeret bővítése

Eszközigeny: lap és íróeszköz

Időkeret: 15 perc

Feladat leírása: Mindenki kap egy betűt (B,T,P). A kapott kezdőbetűvel kell minél több pályát összegyűjteni 5 perc alatt. Az idő lejártá után az adott kezdőbetűvel gyűjtők alkotnak egy csoportot és közös listát alkotnak. Ezt követően a csoportok egyik tagja

kimegy a táblához és felírja, miket sikerült összegyűjteniük. Az esetlegesen nem ismert szakmákat bemutatják egymásnak.

6., Pályacsoportosítás

Célja: pályaismeret bővítése

Eszközigény: lap és íróeszköz

Időkeret: 10 perc

Feladat leírása: A már megalkotott csoportok különböző szempontok alapján csoportosítják a táblán található pályákat. (pl.: emberekkel dolgozik, állatokkal foglalkozik, szabadban vagy irodában dolgozik) Ezt követően a csoportok ismertetik egymással a létrehozott csoportosításokat.

7., Improvizáció

Célja: pályaismeret bővítése

Eszközigény: nincs

Időkeret: 5-10 perc

Feladat leírása: Színek alapján (sárga,zöld,piros,kék,lila) párosával dolgoznak. A feladat az, hogy kitaláljanak egy szakmát és azt egy rövid előadás keretében elmutogassák a többieknek. A csoporttagok feladata, hogy rájöjjenek milyen szakmára gondoltak.

8., Személyes hozam

Célja: Megtudni ki, mit tudott meg magáról a foglalkozás során.

Eszközigény: nincs

Idő keret: 5 perc

Feladat leírása: Sorban mindenki elmondja, tudott-e meg valami újat magáról.

9., Következő alkalom előkészítése

Cél: előkészítés

Eszközigény: nincs

Idő keret: 2-3 perc

Feladat leírása: Otthon mindenki keressen egy érdeklődésének megfelelő szakmát a felvi.hu-n, amit következő alkalommal részletesebben bemutat a többiek számára.

3. alkalom

1., Kiskori pályatervek

Cél: hangulatteremtés

Eszközigény: nincs

Idő keret: 25 perc

Feladat leírása: Mindenki az egyik mellette ülővel alkot egy párt. Az a feladatuk, hogy 5-5 percben meséljék el egymásnak milyen pályaterveik voltak egészen kiskoruktól kezdve, illetve indokolják meg, hogyan jutott az eszükbe. Ezt követően mindenki elmondja, mit tudott meg a társától.

2., Célmeghatározás

3., Pályák megbeszélése

Cél: pályaismeret bővítése

Eszközigény: nincs

Idő keret: 15 perc

Feladat leírása: Az otthon megnézett pályák rövid ismertetése a csoport előtt.

4., Kérdőív: Érték Kérdőív- Munkavállalás (Super rövidített változata)

Cél: Megtudni, mik fontosak számukra a munkavállalás szempontjából

Eszközigény: Megfelelő számú kérdőív és íróeszköz

Idő keret: 15-20 perc

Feladat leírása: A kérdőívek kiosztását követően röviden ismertetem a kitöltés módját. A kitöltést követően mindenki egyénileg számítja ki a kapott pontszámait és azok alapján sorba teszi az egyes kategóriákat. Miután mindenki kitöltötte közösen megbeszéljük, milyen eredményt kaptak, illetve egyetértenek-e vele vagy sem.

5., Pályagyűjtés:

Cél: pályaismeret bővítése

Eszközigény: kiscsoportonként papír és íróeszköz

Idő keret: 15 perc

Feladat leírása: Kiscsoportokat alkotnak a kapott számok alapján (1,2,3). Kiscsoportonként pályákat gyűjtenek egy adott értékkörökhöz. Majd kiválasztanak egyet, melyről összegyűjtik, milyen képesítésük van az adott pályán dolgozóknak, mit kell csinálniuk, illetve milyen tulajdonságokkal kell rendelkezniük.

6., Robinson sziget

Cél: Pályaismeret bővítése

Eszközigény: Kiscsoportonként kap és íróeszköz

Idő keret: 10 perc

Feladat leírása: A feladat az, hogy a már megalkotott kiscsoportok elképzeljék, milyen lenne, ha egy repülőgép szerencsétlenség következtében egy lakatlan szigeten ragadtak volna. Össze kell gyűjteniük, milyen képességek szükségesek a túléléshez, illetve milyen szakmákhoz lehetne azokat rendelni.

7., Pályapóker

Cél: Pályaismeret bővítése

Eszközigény: nincs

Idő keret: 10 perc

Feladat leírása: A feladatot a csoportvezető kezdi egy foglalkozás mondásával. A csoporttagok körben ülnek és sorban mindenki mond egy foglalkozást az előtte elhangzott foglalkozás utolsó betűjével. pl.: tanár-rakodómunkás

A lánc addig tart ameddig mindenki tud mondani egy foglalkozást. Ha már senki nem tud az adott betűvel munkát mondani, akkor egy új láncot kezdenek.

8., Személyes hozam

Célja: Megtudni ki, mit tudott meg magáról a foglalkozás során.

Eszközigény: nincs

Idő keret: 5 perc

Feladat leírása: Sorban mindenki elmondja, tudott-e meg valami újat magáról.

9., Következő alkalom előkészítése

4. alkalom:

1., 5 éves tervek

Cél: hangulatteremtés

Eszközigény: nincs

Idő keret: 25 perc

Feladat leírása: Mindenki az egyik oldalán ülővel alkot egy párt. Párosával beszámolnak egymásnak 5-5 perc alatt, milyen terveik vannak a következő 5 évre. Az idő leteltét követően egyesével elmondják egymás jövőbeni terveit.

2., Cél meghatározás

3., Közös mese

Cél: csoportkohézió erősítése

Eszközigény: nincs

Idő keret: 20 perc

Feladat leírása: A csoporttagok körben ülnek. A feladatot a csoportvezető kezdi egy semleges témával: „Egyszer volt, hol nem volt, volt egyszer egy falu.”. A csoporttagok sorban folytatják a történetet úgy, hogy a három kör alatt mindenkinek be kell vinnie egy új szereplőt, egy új eseményt és egy új helyszínt.

4., Amerikából jöttem

Cél: Pályaismeret bővítése

Eszközigény: nincs

Idő keret: 15 perc

Feladat leírása: Mindenki gondol egy szakmára majd jellemző mozdulatainak előadásával igyekszik bemutatni azt a többieknek, úgy, hogy Ők rájöjjenek.

5., Pálya leírás

Cél: Pályaismeret bővítése

Eszközigény: újságból kivágott képek

Idő keret: 5-10 perc

Feladat leírása: A már kialakított párok választanak egy képet a középkeletre kihelyezett közt. A képeket személyek találhatók, akik valamelyik foglalkozás képviselői. A feladat az, hogy kitalálják, mit dolgozik az adott személy, milyen képességei lehetnek, mik érdekelhetik, illetve milyen munkakörülmények között dolgozhat. A csoportmunkát követően közösen bemutatják, mit gondolnak az adott személyről.

6., Személyes hozam

Cél: megtudni, milyen hatása volt a csoportfoglalkozásoknak

Eszközigény: nincs

Idő keret: 10 perc

Feladat leírása: Sorban mindenki elmondja, milyen hatással voltak rá a foglalkozások.

Tudott-e meg valami újat magáról vagy sem. Az előzetes pályaválasztási elképzelése változott-e vagy megerősödött-e.

4. számú melléklet: A CFI kérdőív négy dimenziójának átlagpontszámai férfiak és nők esetében

Skálák	Nem	Átlag	Szórás	Négyzetes hiba
Pályaválasztási szorongás	férfi	12,00	3,687	0,497
	nő	12,42	4,413	0,543
Általános bizonytalanság	férfi	7,55	2,332	0,314
	nő	8,39	2,844	0,350
Pályainformáció szükséglete	férfi	16,20	5,244	0,707
	nő	17,55	3,544	0,436
Önismeret igény	férfi	14,49	4,281	0,577
	nő	15,38	3,332	0,410

**5. számú melléklet: CFI kérdőív skáláinak két mintás t-próbás összehasonlítása
nemek alapján**

		Levene próba a varianciák egyezőségével kapcsolatban		t-próbák az átlagok egyezőségével kapcsolatban		
		F	Szignifikan- cia	t	df	Szignifi- kancia
Pályaválasztási szorongás	Varianciák egyenlőségét feltételezve	4,307	0,040	-0,567	119	0,572
	Varianciák egyenlőtlenségét feltételezve			-0,576	118,998	0,566
Általános bizonytalanság	Varianciák egyenlőségét feltételezve	2,192	0,141	-1,771	119	0,079
	Varianciák egyenlőtlenségét feltételezve			-1,803	118,975	0,074
Pályainformáció szükségessége	Varianciák egyenlőségét feltételezve	9,078	0,003	-1,676	119	0,096
	Varianciák egyenlőtlenségét feltételezve			-1,619	91,874	0,109
Önismeret igény	Varianciák egyenlőségét feltételezve	5,891	0,017	-1,282	119	0,202
	Varianciák egyenlőtlenségét feltételezve			-1,254	100,909	0,213

6. számú melléklet: Az alacsony, az átlagos és a magas önbecsülésű csoportok varianciaanalízissel történő összehasonlítása a pályaválasztási bizonytalanság változói mentén

	Levene féle teszt	df1	df2	Szignifikancia.
Pályaválasztási szorongás	0,174	2	118	0,841
Általános bizonytalanság	0,714	2	118	0,492
Pályainformáció szükséglete	1,809	2	118	0,168
Önismeret igénye	4,145	2	118	0,018

ANOVA

		Négyzet- összeg	df	Négyzet- átlag	F	Szigni- fikancia
Pályaválasztási szorongás	Csoportok között	154,008	2	77,004	4,908	,009
	Csoportokon belül	1851,513	118	15,691		
	Összeg	2005,521	120			
Általános bizonytalanság	Csoportok között	95,594	2	47,797	7,566	,001
	Csoportokon belül	745,398	118	6,317		
	Összeg	840,992	120			
Pályainformáció szükséglete	Csoportok között	13,311	2	6,656	,335	,716
	Csoportokon belül	2342,160	118	19,849		
	Összeg	2355,471	120			
Önismeret igénye	Csoportok között	117,809	2	58,905	4,298	,016
	Csoportokon belül	1617,116	118	13,704		
	Összeg	1734,926	120			

7. számú melléklet: Az alacsony, az átlagos és a magas önbecsülési csoportok eredményeinek összehasonlítása Post Hoc teszttel (Tukey próba) a pályaválasztási bizonytalanság skáláinak mentén

	I kategória	J kategória	Átlagkülönbség (I-J)	Négyzetes hiba	Szignifikancia
Pályaválasztási szorongás	1,00	2,00	2,888*	1,216	0,050
		3,00	4,672*	1,494	0,006
	2,00	1,00	-2,888*	1,216	0,050
		3,00	1,784	1,046	0,207
	3,00	1,00	-4,672*	1,494	0,006
		2,00	-1,784	1,046	0,207
Általános bizonytalanság	1,00	2,00	1,022	0,771	0,384
		3,00	3,309*	0,948	0,002
	2,00	1,00	-1,022	0,771	0,384
		3,00	2,287*	0,664	0,002
	3,00	1,00	-3,309*	0,948	0,002
		2,00	-2,287*	0,664	0,002

Szignifikancia szint: * $p \leq 0,05$

7.számú melléklet/ 2 oldal:

	I kategória	J kategória	Átlagkülönbség (I-J)	Négyzetes hiba	Szignifikancia
Pályainformáció szükséglete	1,00	2,00	0,112	1,367	0,996
		3,00	1,049	1,680	0,807
	2,00	1,00	-0,112	1,367	0,996
		3,00	0,937	1,176	0,706
	3,00	1,00	-1,049	1,680	0,807
		2,00	-0,937	1,176	0,706
Önismeret igény	1,00	2,00	1,714	1,136	0,291
		3,00	3,951*	1,396	0,015
	2,00	1,00	-1,714	1,136	0,291
		3,00	2,237	0,977	0,061
	3,00	1,00	-3,951*	1,396	0,015
		2,00	-2,237	0,977	0,061

Szignifikancia szint: *p<=0,05

8. számú melléklet: A foglalkozás első és utolsó alkalmával kitöltött CFI kérdőív skáláinak összehasonlítása összetartozó mintás t-próbával

Skála	Alkalom	Átlag	Szórás
Pályaválasztási szorongás	1.	12,60	3,658
	2.	10,60	2,503
Általános bizonytalanság	1.	7,20	1,398
	2.	6,20	1,549
Pályainformáció szükséglete	1.	17,90	4,012
	2.	16,40	5,038
Önismeret igénye	1.	15,10	3,479
	2.	15,10	3,446
Önbecsülés	1.	31,90	5,216
	2.	33,40	3,098

**9. számú melléklet: A CFI kérdőív kérdéseire adott válaszok alakulása a
pályaorientáció hatására**

Kérdés	Alkalom	Átlag	Szórás
CLF1	1	2,00	0,816
	2	1,80	0,789
CFI2	1	1,90	1,101
	2	1,60	0,843
CFI3	1	2,40	0,966
	2	2,20	0,789
CFI4	1	2,30	0,823
	2	2,20	0,632
CFI5	1	3,10	0,876
	2	2,20	0,422
CFI6	1	2,80	0,632
	2	2,20	0,422
CFI7	1	3,50	0,707
	2	3,80	0,422
CFI8	1	2,10	0,994
	2	1,70	0,483
CFI9	1	3,60	0,699
	2	3,90	0,738
CFI10	1	2,90	0,738
	2	2,50	0,850
CFI11	1	2,20	0,789
	2	2,00	0,667

Kérdés	Alkalom	Átlag	Szórás
CFI12	1	3,60	1,174
	2	3,20	1,229
CFI13	1	2,40	0,966
	2	2,80	1,317
CFI14	1	3,80	0,919
	2	3,20	1,317
CFI15	1	4,10	1,449
	2	3,70	1,567
CFI16	1	4,00	0,816
	2	3,50	1,080
CFI17	1	3,50	1,179
	2	2,80	1,135
CFI18	1	2,90	1,370
	2	3,10	1,197
CFI19	1	3,50	1,269
	2	3,60	1,265
CFI20	1	4,30	0,675
	2	4,20	0,919
CFI21	1	4,40	0,699
	2	4,20	1,135

9.számú melléklet/2. oldal

	Eltérések				
	Átlag	Szórás	t	df	Szignifikancia
CFI 1	0,200	0,422	1,500	9	0,168
CFI 2	0,300	1,059	0,896	9	0,394
CFI 3	0,200	0,789	0,802	9	0,443
CFI 4	0,100	0,568	0,557	9	0,591
CFI 5	0,900	0,738	3,857	9	0,004
CFI 6	0,600	0,516	3,674	9	0,005
CFI 7	-0,300	0,675	-1,406	9	0,193
CFI 8	0,400	1,174	1,078	9	0,309
CFI 9	-0,300	0,675	-1,406	9	0,193
CFI 10	0,400	0,699	1,809	9	0,104
CFI 11	0,200	0,919	0,688	9	0,509
CFI 12	0,400	1,075	1,177	9	0,269
CFI 13	-0,400	1,075	-1,177	9	0,269
CFI 14	0,600	1,265	1,500	9	0,168
CFI 15	0,400	0,843	1,500	9	0,168
CFI 16	0,500	0,850	1,861	9	0,096
CFI 17	0,700	0,675	3,280	9	0,010
CFI 18	-0,200	1,135	-0,557	9	0,591
CFI 19	-0,100	1,101	-0,287	9	0,780
CFI 20	0,100	0,738	0,429	9	0,678
CFI 21	0,200	1,135	0,557	9	0,591

10. számú melléklet: Visszaküldött elégedettségi kérdőívek

I.) A 6-os számú résztvevő által visszaküldött kérdőív

Ez a kérdőív a pályaaorientációs csoportfoglalkozással kapcsolatos elégedettségedet méri.

Az első két kérdésnél a megfelelő számot emeld ki félkövérrel, aszerint, hogy milyen mértékben voltál bizonytalan, illetve mennyire voltál elégedett.

1: egyáltalán nem

5: teljes mértékben

1., Mennyire érezted magad bizonytalannak a pályaválasztással kapcsolatban

- a csoportfoglalkozás előtt?

1 2 3 4 5

- a csoportfoglalkozás után?

1 2 3 4 5

2.,Mennyire voltál elégedett

- a feladatokkal?

1 2 3 4 5

- az időponttal?

1 2 3 4 5

- a hangulattal?

1 2 3 4 5

- a foglalkozásokon átadott információ mennyiséggel?

1 2 3 4 5

- a csoportvezetővel?

1 2 3 4 5

3., Melyik feladatot találtad a leghasznosabbnak és miért?

Amikor összeírtunk sok-sok foglalkozást,azért mert így olyan foglalkozásokról is hallottam,amikről eddig nem tudtam.

4., Hogyan írnád le a pályaaorientációs csoportfoglalkozás lényegét egy olyan osztálytársadnak, aki nem vett részt rajta?

Azt mondanám neki,hogy segít eldönteni milyen irányba keresgélj szakmákat,hogy miben vagy jó.

5., Miben segített neked?

Még jobban meggyőződtem arról,hogy humán beállítottságú vagyok és,hogy merre induljak érettségi után.

II.) Az 5-ös számú résztvevő által visszaküldött kérdőív

Ez a kérdőív a pályaaorientációs csoportfoglalkozással kapcsolatos elégedettségedet méri.

Az első két kérdésnél a megfelelő számot emeld ki félkövérrel, aszerint, hogy milyen mértékben voltál bizonytalan, illetve mennyire voltál elégedett.

1: egyáltalán nem

5: teljes mértékben

1., Mennyire érezted magad bizonytalannak a pályaválasztással kapcsolatban

- a csoportfoglalkozás előtt?

1 2 **3** 4 5

- a csoportfoglalkozás után?

1 2 3 4 5

2., Mennyire voltál elégedett

- a feladatokkal?

1 2 3 4 **5**

- az időponttal?

1 2 3 4 **5**

- a hangulattal?

1 2 3 4 **5**

- a foglalkozásokon átadott információ mennyiséggel?

1 2 3 4 **5**

- a csoportvezetővel?

1 2 3 4 **5**

3., Melyik feladatot találtad a leghasznosabbnak és miért?

Amikor egy bizonyos szempont szerint gyűjtöttünk foglalkozásokat, mert akkor olyanokról is hallottam amikről eddig nem.

4., Hogyan írnád le a pályaaorientációs csoportfoglalkozás lényegét egy olyan osztálytársadnak, aki nem vett részt rajta?

Ez egy olyan csoportfoglalkozás ahol információkat a munkák követelményeiről, menetéről.

5., Miben segített neked?

Magabiztosabban tudom hogy milyen téren akarok elhelyezkedni.

III.) A Hármas számú résztvevő által visszaküldött kérdőív

Ez a kérdőív a pályaaorientációs csoportfoglalkozással kapcsolatos elégedettségét méri.

Az első két kérdésnél a megfelelő számot emeld ki félkövérrel, aszerint, hogy milyen mértékben voltál bizonytalan, illetve mennyire voltál elégedett.

1: egyáltalán nem

5: teljes mértékben

1., Mennyire érezted magad bizonytalannak a pályaválasztással kapcsolatban

- a csoportfoglalkozás előtt?

1 2 **3** 4 5

- a csoportfoglalkozás után?

1 2 **3** 4 5

2., Mennyire voltál elégedett

- a feladatokkal?

1 2 **3** 4 5

- az időponttal?

1 2 3 **4** 5

- a hangulattal?

1 2 3 4 **5**

- a foglalkozásokon átadott információ mennyiséggel?

1 2 **3** 4 5

- a csoportvezetővel?

1 2 3 4 **5**

3., Melyik feladatot találtad a leghasznosabbnak és miért?

Talán amikor foglalkozásokat kellett elmutogatni.

Hogy miért? „mozogtunk”, és kicsit kizökkentett abból, hogy foglalkozásokat szedjünk össze

4., Hogyan írnád le a pályaaorientációs csoportfoglalkozás lényegét egy olyan osztálytársadnak, aki nem vett részt rajta?

Olyan foglalkozás, ahol megerősítést kapsz, ill épp az ellenkezőjét kapod(hogy azt ne válaszd!), hogy merre menj gimi után.

5., Miben segített neked?

Nekem nem sok mindenbe segített... Nem kaptam megerősítést hogy merre menjek tovább, ill hogy milyen szakmák illenek még hozzám.