



PROMOTING THE INTEGRATION OF DISADVANTAGED GROUPS BY COOPERATION IN THE FIELD OF TRAINING IN THE BIHOR-HAJDÚ-BIHAR EUROREGION

FELNŐTT- ÉS SZAKKÉPZÉSI EGYÜTTMŰKÖDÉS A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEINEK NÖVELÉSÉÉRT A BIHAR-HAJDÚ-BIHAR EURORÉGIÓBAN

COLABORARE ÎN EDUCAREA ADULȚILOR ȘI A PREGĂTIRII PROFESIONALE PENTRU PROMOVAREA OCUPĂRII PERSOANELOR DEFAVORIZATE ÎN EUROREGIUNEA BIHOR-HAJDÚ-BIHAR

## SIKERES MUNKAVÁLLALÁST ELŐSEGÍTŐ SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ PROGRAM

**WEBER CECILIA**



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund



[www.hungary-romania-cbc.eu](http://www.hungary-romania-cbc.eu) • [www.huro-cbc.eu](http://www.huro-cbc.eu)



## BEVEZETÉS

A munkaerőpiacon való sikeres részvétel, fiataljaink életének egyik nagy kihívása. A sikeres élet titka pedig a szakemberek szerint elsősorban nem az értelmi képességeken múlik, hanem sokkal inkább az érzelmi intelligencián. Ennek ellenére a kialakult helyzetet többen is úgy próbálják megoldani, hogy mind több és több diplomát szereznek, kitolva ezzel a munkakezdés idejét, és abban reménykedve, hogy jobb, sokoldalúbb felkészülés mellett, könnyebben, és jobb munkakörhöz jutnak.

Kevesen gondolnak arra, hogy személyiségük más területeinek, vagyis nem feltétlenül a szakmaiaknak a fejlesztésével jobban megállnák helyüket egy-egy állásinterjún.

A munkaadók igénye viszont egyre inkább nő, a minőségileg jó munkát végző, de jó szociális kompetenciákkal rendelkező szakemberek iránt.

Kutatások is történnek ezen a téren, úgy az EU-ban, mint szorosan az országon belül, és céljuk meghatározni a sikeres munkavállaláshoz és munkavégzéshez nélkülözhetetlen készségeket, jellemzőket. A szociális készségek, még ha néha elfeledettek is, kikövetelik figyelembevételüket a hatékony termelésben

Addig, míg egy szakma elsajátítása már jól ismert és jól kialakult szakiskolai rendszerben könnyen biztosítható, a személyiség alakítása ennél bonyolultabb, illetve kevésbé ismert és elfogadott folyamat.

Különösen nehéz helyzetben vannak a hátrányos helyzetben élő családok gyermekei, ahol a családi szocializáció folytán nem alakulnak ki ezek a kompetenciák, és külső segítségre lenne szükségük elsajátításukhoz.

Az oktató nevelői munka feladatai között, legyen ez gyermek vagy felnőttképzés, mindig ott volt és van a személyiségfejlesztés, és ennek a személyiség minden oldalát,



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





összetevőjét érintenie kell. Vannak azonban olyan helyzetek és követelmények, amikor speciálisan egy-egy területre fókuszálunk a fejlesztésben. Szerencsére, a pszichikum felépítésének rendszerjellegéből adódóan, ez a speciális fejlesztés ugyanakkor hatni fog az egész személyiségre, létrehozva benne egy új minőségű, adott, meghatározott irányba történő adaptív változást.

A fenti megfontolásokból kifolyólag választottuk, jelen esetben a sikeres munkavállaláshoz elengedhetetlen jellemzők fejlesztését, illetve ehhez kapcsolódó elméleti anyag bemutatását.

## Személyiségfejlesztés

Mint az előzőkben már megállapítottuk a személyiség csak viszonylagos állandósággal rendelkezik, így egész életünk során változásokon is keresztül megy. Spontán módon, minden tevékenységünkkel alakítjuk, gazdagítjuk személyiségünket. Amennyiben olvasunk, zenét hallgatunk, esetleg önségítő könyveket olvasunk valójában személyiségfejlesztést is végzünk.

**Célja** A professzionális személyiségfejlesztés arra törekszik, hogy megszüntesse azokat a gátakat, amelyek megakadályozzák a személyiség egyensúlyának a fenntartását, oldja a szorongásokat, félelmeket, és ugyanakkor célja, hogy növelje az önértékelést, önbizalmat, én erőt, önbecsülést, illetve segítse az egyén önismeretének pontosabbá tételét. (Bagdy-Telekes,1989) Segítse kommunikációs és érzelmi kifejezőképességünk fokozását (Buda,1998.) és mindezt azért, hogy az egyén megvalósíthassa önmagát, kibontakoztassa teljes egészében képességeit, örömmel tudjon élni, megelégedett legyen önmagával, hatékonyan tudjon bánni környezetével és mindezeket mások véleményének figyelembe vételével, de önálló, autonóm döntések alapján tegye.



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





Szükségünk lehet személyiségünk fejlesztésére akkor is, ha kiderül, hogy például egy adott munkaterületen fejlettebb készségeket várnak el tőlünk, vagy bebizonyosodik, hogy személyiségünk valamelyik összetevője nem áll az elvárásoknak, követelményeknek, megfelelő fejlettségi szinten

Az iskolai keretek között működő személyiségfejlesztésre a legalkalmasabbak a különböző **önismereti csoportok** melyek sajátélményen alapulnak és több fajtájuk is ismeretes, így:

szabadinterakciók

encounter

pszichodráma,

A csoportvezető képzettségétől függ, hogy mely módszert fogja alkalmazni.

A következőkben bemutatásra kerülő foglalkozások **ajánlott struktúrája** ez lehet.

1. Bevezető kör, ismerkedés, az aktuális lelki állapot feltérképezés. Válasz a „hogyan éreztél?” kérdésre
2. Érzelmi egymásra hangolódás, egy dinamikus játékkal, pl. labda dobása névmondással, vagy egy az napra szóló kedves gondolattal, jókívánsággal
3. A csoportvezető elindítja az ismert témakör aznapi tevékenységét.
4. A befejezés a feldolgozó kör, majd lezárás, amikor mindenki elmondja, mi újat tudott meg a témáról, milyen érzés ez neki, hogyan tudja ezt az ismeretét kamatoztatni

A csoportvezető felelőssége, hogy a kapott információk helyesek legyenek, lehetőség szerint kapcsolja az elméletben ismertettekhez. pl. visszacsatolni a konstruktív életvezetés problémájához. Ezért tartjuk fontosnak, hogy a csoportvezető szakmailag felkészült legyen



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





Szászvári Karina a Szent István Egyetemen végzett kutatása során bemutatja, hogy 1997 - 2002 között az OECD 12 országában végzett kutatás során a **munkakompetenciák** sorából melyeket tartották fontosnak

Ezek a következők: **rugalmasság, kreativitás, kezdeti önálló döntéshozatal, cselekvőképesség, idegen nyelv ismerete, magabiztosság, kritikus szemlélet, lehetőségek feltárása, felelősségtudat.**

Az elvárt munkavállalói kompetenciák, a munkáltatók részéről Magyarországon viszonylag mások voltak.

**Ezek: teljesítőképesség, megbízhatóság, pontosság, stressz-tűrés, döntőképesség, felelősségérzet, kitartás, munkahelyi együttműködés, önuralom, szakmai ismeretek, információ feldolgozó képesség.**

Mindkét felmérésből az derül ki hogy a munkaerő piaci integrációhoz nélkülözhetetlenek a szociális és tanulási kompetenciák, és ezt a tényt igazolja Mártonfy György (2007) felmérése is.

Kutatásában bemutatja az alacsony képzettségű munkaerő egyre problematikusabbá váló integrációját a munkaerő piacon. „Magyarországon és számos uniós országban szakmunkás munkaerőhiány van, ugyanezen hiányszakmákból párhuzamosan jelentős munkanélküliség is jellemző. A foglalkoztathatóság alacsony szintjének az oka a munkaadók szerint bizonyos kompetenciahiány. Mégpedig csak viszonylag kis mértékben a szakmai kompetenciák hiánya a probléma, sokkal inkább az alapkészségeké, a kulcskompetenciáké, melyek fejlesztésében az oktatási rendszerek rendre rosszul teljesítenek” (Mártonfy, 2007)

Ugyan ezeket a panaszokat hallottuk mi is a vállalkozókkal, és képzőkkel folytatott fókuszcsoporthoz interjúk során.

Mártonfy szociális kompetenciák fejlettségéről végzett kérdőíves felmérései, melyben, vállalati szakembereket, képzőket és a képzésben résztvevőket kérdezett meg a következő eredményeket mutatták

A preferencia sorrendben a vállalatok és a képzők által az első öt helyen ugyan azok a kompetenciák állnak, mint **pontosság, megbízhatóság, becsületesség, rendszeret, szabályok betartása**, vagyis a szakiskolák reflektálnak a gazdaság igényeire. A diákok már kritikusabban viszonyultak saját értékelésükhöz, így főleg a rangsorolásban hátsó helyet





elfoglaló „szabályok betartása és tisztelete terén”, jócskán van még fejlesztési teendő. Ugyancsak beavatkozást igénylő terület a „**döntőképesség fejlesztése**”, mely a gazdaság szempontjából igen fontos. Fejlesztendő terület még a” **minőségérzék és a gazdasági versenyszellemhez való pozitív viszonyulás.**”

Igaz, nem tartozik szorosan a témához, mert inkább a tanulás témakörébe illik, de fejlesztendőnek ítélik meg a koncentrációs képességet, és a memóriát

Jóllehet a kompetencia alapú személyiségfejlesztés ezen összes területnek a fejlesztését igényli, jelen munkánkban azonban csak a személyközi, interkulturális és szociális kompetenciák érdekelnek, melyek fejlettsége a kutatások nyomán, úgy tűnik nincs arányban más szakmai kompetencia területek fejlettségével, és hátráltatja, a munkaerőpiacon való elhelyezkedést. Pár mondatban ezeket jellemezném, felhasználva az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet ide vonatkozó cikkét „Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák, tanulmányból

Ide mindazok a viselkedésformák tartoznak, amelyeket birtokolnia kell az egyénnek, hogy képes legyen hatékony és konstruktív módon részt venni a társadalmi életben, meg tudja oldani konfliktusait, fenn tudja tartani személyes kapcsolatait magánéletében vagy csoportban.

Ennek megvalósításához szüksége van az adott kompetenciát alkotó ismeretekre, készségekre és attitűdökre.

Így az adott társadalomban általánosan elfogadott viselkedési szabályok, az egyén, csoport, társadalom, interkulturalitás fogalmak kialakulásának és jelentéstartalmának ismeretére. Az egészségmegőrzés, higiénia és a táplálkozás szabályainak ismeretére és hasznosítására saját és családja életében

A készségek közül a konstruktív kommunikáció elsajátítására a különböző társadalmi helyzetekben, tolerancia, egyéni és kollektív felelősség tudatosítására, mások bizalmának és együttérzésének kiváltására. A személyes elégedetlenség konstruktív módon való kezelése, autó és heteroagresszív viselkedésminták kerülése szintén nagyon fontos.

Lényeges a személyes és szakmai problémák külön kezelése, tartózkodás a szakmai konfliktusok személyes szintre vitelétől





PROMOTING THE INTEGRATION OF DISADVANTAGED GROUPS BY COOPERATION IN THE FIELD OF TRAINING IN THE BIHOR-HAJDÚ-BIHOR EUROREGION

FELNŐTT- ÉS SZAKKÉPZÉSI EGYÜTTMŰKÖDÉS A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEINEK NÖVELÉSÉÉRT A BIHAR-HAJDÚ-BIHAR EURORÉGIÓBAN

COLABORARE ÎN EDUCAREA ADULȚILOR ȘI A PREGĂTIRII PROFESIONALE PENTRU PROMOVAREA OCUPĂRII PERSOANELOR DEFAVORIZATE ÎN EUROREGIUNEA BIHOR-HAJDÚ-BIHAR

A nemzeti és kulturális identitás fogalmának megértése. A diverzitásból adódó különbségek felismerése, megértése és kezelése. Tárgyalóképesség.

Az attitűdök szintjén a másik ember iránti érdeklődés, tisztelet és megbecsülés. Az előítéletek és sztereotip viselkedésformák leküzdése.

Kompromisszumkészség, tisztesség, öntudatosság

Általában a szociális kompetenciák fejlesztésével a modulunk egy külön része foglalkozik, így jelen helyen a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez, (általunk és a szakirodalom által megerősített) azonosított, az előzőekben ismertetett jellemzők fejlesztésének módozataival szeretnék foglalkozni.



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund



[www.hungary-romania-cbc.eu](http://www.hungary-romania-cbc.eu) • [www.huro-cbc.eu](http://www.huro-cbc.eu)



PROMOTING THE INTEGRATION OF DISADVANTAGED GROUPS BY COOPERATION IN THE FIELD OF TRAINING IN THE BIHOR-HAJDÚ-BIHAR EUROREGION

FELNŐTT- ÉS SZAKKÉPZÉSI EGYÜTTMŰKÖDÉS A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEINEK NÖVELÉSÉÉRT A BIHAR-HAJDÚ-BIHAR EURORÉGIÓBAN

COLABORARE ÎN EDUCAREA ADULȚILOR ȘI A PREGĂTIRII PROFESIONALE PENTRU PROMOVAREA OCUPĂRII PERSOANELOR DEFAVORIZATE ÎN EUROREGIUNEA BIHOR-HAJDÚ-BIHAR

## Személyiségfejlesztő program, a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedés javítására

### A program időbeli terve

Az óra témája	Módszerek	Óraszám
Elméleti rész bemutatása	Előadás	4 óra
Csoportmunka elindítása, ismerkedés, önismeret	Bemelegítő játék, Jellemzőink csoportosítása Johari ablak Önismereti kerék	2 óra
Fogalmak tartalmi és érzelmi megismerése, átélése	Szabad interakció, encounter, drámajáték, szociogram	10 óra
A csoportmunka zárása	Szociogram, encounter játék	4 óra



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund



[www.hungary-romania-cbc.eu](http://www.hungary-romania-cbc.eu) • [www.huro-cbc.eu](http://www.huro-cbc.eu)





## A program menete

Az első találkozás alkalmával ismertetjük a találkozások célját, bemutatva dióhéjban azoknak a kutatásoknak az eredményeit, melyeknek nyomán kiválogattuk a megbeszélésre szánt tulajdonságokat, fogalmakat

Ismertetjük a foglalkozások menetét, mely egyezik az előzőekben már bemutatottal, a csoport működésének szabályait, mely azonos az önismereti csoportok működési szabályaival.

Szigorúan figyelünk a beszélgetések során arra a tényre, hogy lehetőleg mindenki szót kapjon, és senkibe ne fojtsák bele a véleményét.

A vezető előadása hangzik el az első négy órában a személyiségről és személyiségfejlesztésről. A következő alkalomtól már önismereti csoportként működik

Miután elméletben már beszélgettünk az önismeretről, most kipróbáljuk a gyakorlatban is .

Mindenki kap egy papírlapot és egy írószert, majd a következő utasítás hangzik el

1. A papírlapot ossza négy fele és írja rá a következőket:

**Ilyen vagyok    Ilyen szeretnék lenni    Ilyen kellene lennem**

A feladata az, hogy keressen az Önre jellemző minél több tulajdonságot az oszlopokba.

Idő 15 perc, majd áttérünk a másik feladatra a következő bevezetővel

Az önismeretszerzésnek egyik lehetséges módja a Johari ablak használata. Luft és Ingham dolgozta ki, és elnevezését keresztnevük összevonásából kapta.

Ez a módszer a személyiséget négy nagy területre osztja aszerint, hogy mennyire ismerjük mi magunkat, illetve mennyire ismernek mások minket

Mindenki kap egy lapot az ablak rajzával

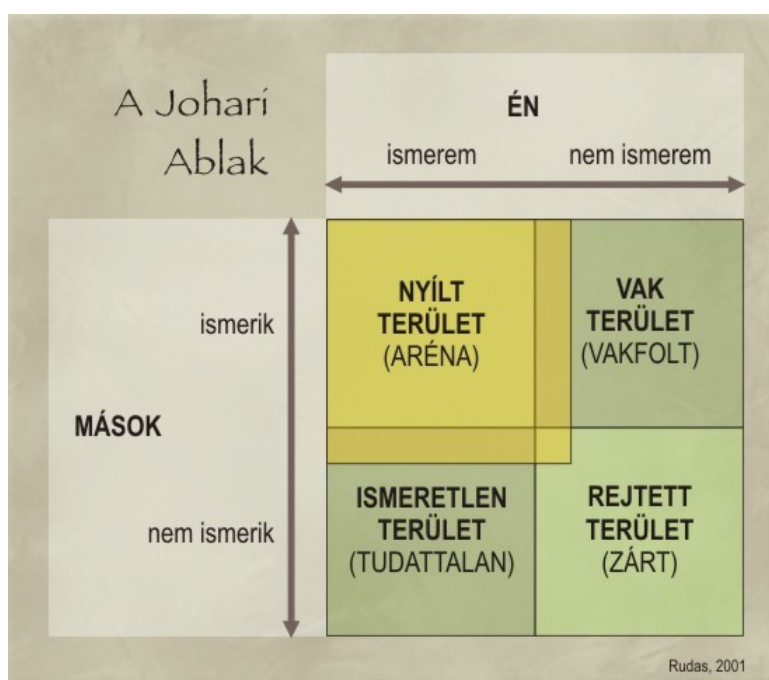


Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





3.ábra

A **nyílt területre** azok a jellemzőink tartoznak, melyeket mi magunk ismerünk, de mások is könnyen észrevesznek

A **rejtett területre** olyan jellemzőink kerülhetnek, melyekkel mi magunk tisztában vagyunk, de nem akarjuk, hogy mások is észrevegyék

A **vak területen** azok a tulajdonságaink, érzéseink, viselkedésmódjaink jelennek meg, melyeket mások észrevesznek, de mi nem vagyunk tisztában velük

Az **ismeretlen területen** azok a jellemzőink vannak, melyekkel sem mi sem mások nincsenek tisztában



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





Az egyes mezők nem egyforma nagyságúak és életünk során változnak. Önismeret segítségével a nyílt terület nagysága fog növekedni. Az ismeretlenből, meglepetés szerűen, új helyzetekbe kerülhetnek át tulajdonságok a nyílt területre. A rejtett szférából akkor, ha sikerül megnyílnunk mások előtt. A vak területről pedig visszajelzések segítségével tehetünk ismertté tulajdonságokat.

*Önismeretünk fejlesztésére a következő gyakorlatokat végezhetjük el*

A táblára felírjuk a területek jelentését, és tisztázzuk, hogy viselkedésmódokra, érzésekre, tulajdonságokra gondolunk, amikor azt kérjük, hogy mindenki töltsse ki a négyzeteket, saját magára vonatkoztatva.

1. Írja be a megfelelő területekre a megnevezésnek megfelelő tulajdonságait.

A feladat elvégzése után mindenki elmondja, milyen érzései voltak a munka közben, mi az amin meglepődött, új volt számára, mi okozott nehézséget. Végezetül a vezető összegzi a történeteket.

2. Házi feladatként, bővítse ki a három oszlopos énkép gyakorlatot egy negyedik oszloppal ***Ilyennek látnak mások*** címen. Variálhatja úgy, hogy a mások közé először szülei véleményét kéri ki, majd barátaiét, illetve olyan személy visszajelzését, akit fontosnak tart. Hasonlítsa össze az önmagáról írtakkal melyik csoportba tartozó jellemzői egyeznek leginkább a mások által mondottakkal.

*Az önismeret folytatása.*

Az óra elején megbeszéljük milyen jellemzéseket kaptak az otthoni munka során, hol voltak egyezések és hol nem. Milyen érzéseket váltott ki belőlük a tény, hogy nem minden egyezett.

Áttérünk egy másik módszer alkalmazására



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund



PROMOTING THE INTEGRATION OF DISADVANTAGED GROUPS BY COOPERATION IN THE FIELD OF TRAINING IN THE BIHOR-HAJDÚ-BIHOR EUROREGION



FELNŐTT- ÉS SZAKKÉPZÉSI EGYÜTTMŰKÖDÉS A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEINEK NÖVELÉSÉÉRT A BIHAR-HAJDÚ-BIHAR EURORÉGIÓBAN

COLABORARE ÎN EDUCAREA ADULȚILOR ȘI A PREGĂTIRII PROFESIONALE PENTRU PROMOVAREA OCUPĂRII PERSOANELOR DEFAVORIZATE ÎN EUROREGIUNEA BIHOR-HAJDÚ-BIHAR

## Az önismereti kerék

Az anyag bemutatása

Nunally és Wackman nevéhez fűződik megszerkesztése, és azokat a területeit azonosítja a személyiségnek, amelyek fejlődése, fejlesztése leginkább fontosnak tűnik.

A kerék jó lehetőséget ad az általános lélektani alapfogalmak ismertetésére is. Az érzékelés észlelés jelenségének bemutatására, az értelmezés szerepének tisztázására az érzések kialakulásában, az érzelmek motivációs szerepének bemutatására a cselekvések kiváltásában.

Konkrét példákon keresztül elemezve saját viselkedésmódunkat, a körülöttünk levő világ észlelésétől kezdve, a reagáló cselekvésekig, valójában megértjük lelki működésünk egy jelentős részét.



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund



[www.hungary-romania-cbc.eu](http://www.hungary-romania-cbc.eu) • [www.huro-cbc.eu](http://www.huro-cbc.eu)



4.ábra

**Érzet**, az érzékszerveink által nyert információt jelenti

**Értelmezés**, az érzetek intellektuális feldolgozását jelenti, a ránk gyakorolt hatásnak megfelelően pozitív vagy negatív színezetet kapva

**Az érzés** az érzelmi, indulati állapot megnyilvánulása

**A szándék** a célunkat, igényünket fejezik ki

**Cselekvés**, szavakban vagy tettekben megnyilvánuló aktivitás

Attól függően, hogy az öt küllőből hányat kapcsolunk be, különböző képen reagálunk a helyzetekre. Ha csak az értelmezés és a cselekvés működik, figyelmen kívül hagyjuk érzeteinket és érzelmeinket, valamint másokét is, csak racionálisan cselekszünk. Ha



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





már az érzés is megjelenik, akkor tudatosítjuk saját érzelmeinket. Ha az értelmezés marad ki, akkor ösztönszerűen cselekszünk, érzékelésünk és ösztönös védekező reakciónk szerint. Ha hiányzik a cselekvés és a szándék, de minden más működik, nem következik be semmilyen változás az adott helyzetben.

### Gyakorlat

1. Figyelje meg, hogy viselkedése vagy reakciói során minden küllője a fenn bemutatott keréknak működik-e? Gondoljon az elmúlt napok történéseire
2. Párokba szerveződve mesélik el egymásnak ezeket a történéseket és fejtsék meg melyik küllő lazult ki.  
Házi feladatként
3. Készítsen egy egyoldalas fogalmazást a *Legmerészebb álmaim* címen.

A harmadik órán először mindenki elmondja mi volt a legmerészebb álma, miért nem teljesülhet?  
mire lenne szüksége a beteljesüléshez?

Rövid átvezető gondolattal, összekapcsoljuk vágyaink kielégítésének lehetőségét az önismeret fontosságával, illetve azzal a ténnyel hogy tisztázzuk a fejlesztés szükségességét adott személyiségterületeinken.

Ezután áttérünk a sikeres munkavállaláshoz rendkívül fontos jellemzők megbeszélésére és bemutatunk az egyes jellemzők fejlesztésére felhasználható gyakorlatokat, melyek a szabad interakció, encounter vagy pszichodráma területéről származnak és az önismeret, illetve az adott jellemző fejlődését szolgálják

**A szabadinterakciós csoportokban** tárgyaljuk meg a felsorolt jellemzők jelentését, a vallomások önmagunkról szólnak, az „itt és most” élménye biztosítja az érzelmi telítettséget, a feszültséget, ami megadja a beszélgetések élményjellegét, maradandóságát. A csoport vezető a szemlélő, irányító szerepét tölti be a beszélgetés ideje alatt, a feladata mindössze egy





egy kérdés elindítása, visszajelzés a csoport hangulatáról, majd az ülés végén a hallottak összefoglalása, értelmezése, lezárása

**Az encounter csoportok** tapasztalattal érik el az interperszonális kapcsolatok és a kommunikáció javulását. Elsősorban az érzelmi folyamatok kimutatására alkalmasak, A vezető feladata segíteni a csoportfolyamatok alakulását, az önkifejezést, kapcsolatteremtést. A vezető feladatokat ad, alkalmat adva a másikkal való azonosulásra. Úgy kell a feladatokat előkészíteni, hogy gyakorlásuk során átcsússzon a verbális beszélgetés átélhető élménybe. Ezáltal válnak élményszintű találkozásokká (Bácskai 1993)

**A pszichodráma csoportban** a beszélgetésből valamilyen dramatikus játék alakul ki A vezető feladata megtalálni azt a konfliktus szituációt, mellyel a legjobban felszínre hozhatja az érzéseket, a legjellemzőbbeket az adott helyzetben. Katartikus élmények jelentkezhetnek, úgy a protagonistának, mint a nézőknek

A mintha élményt élük át a szereplők, amikor mindenki tudja, hogy nem az igazi helyzetben élük át a történeteket, mégis előjönnek eddig hártott vagy elfojtott érzelmek.

A következőkben röviden ismertetem az egyes jellemzők fejlesztésére elképzelt gyakorlatokat.

## 1 Megbízhatóság bizalom

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékítélet kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni

**Módszer:** szabadinterakciós beszélgetés és encounter játék

**Tartalom:**

Kinek mit jelent a megbízhatóság, és a bizalom

kit tekintünk megbízható személynek

milyen tapasztalataink vannak a körülöttünk levők megbízhatóságáról

milyen csatlódások értek, ezek milyen érzést váltottak ki belőlünk, milyen cselekedetre készítették,

jól döntöttünk e annak idején reakciónkkal most hogyan döntenénk



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





miért válik valaki megbízhatatlanná  
milyen más tulajdonságok társulhatnak a megbízhatatlansághoz  
minek alapján bízunk meg valakiben

**Kapcsolódó játék az érzelmek azonosítására, kezelésére**

vakvezetés párban, majd csoportban  
harangjáték

**Lezáráskor** a vezető az elhangzottak alapján összegzi a fogalom lényegét, és a hozzá kapcsolódó érzéseket

**2.Pontosság precizitás**

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékítélet kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni

**Módszer:** szabadinterakciós beszélgetés és drámajáték

**Tartalom:**

Mire vonatkozik az első és mire a második fogalom (időre illetve cselekvésre.)

Hogyan befolyásolja az emberi kapcsolatokat a pontatlanság, késés (példákon keresztül történő bemutatás)

**Drámajáték két lehetőséggel színházba késve érkezem reggel kések az iskolából**

A hangsúly a mentegetőzésen, illetve a pedagógus vagy néző reakcióján legyen, mint a zavaró tényező megoldásán

A két eset érzelmi komponenseinek bemutatása, megoldások keresése

Kit hogyan szoktattak pontosságra személyes élmények elmondása

Milyen következményei vannak, ha a munkánkban nem vagyunk pontosak, precízek.

Ez vonatkozzon iskolai munkára, vagy termelő munkára

Hogyan befolyásolja az én pontatlanságom mások munkáját

Hogyan üt ez vissza én rám







Hogyan vélekedünk akkor, ha nem saját hibánkból vagyunk pontatlanok  
**Lezárás** fogalom és érzések összegzése

### 3. Becsületesség

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékítélet kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni

**Módszer:** mondatbefejezés, mondat kiegészítés, irodalmi példák, ezekre szabadinterakciós beszélgetés

#### **Tartalom:**

Mivel igen komplex fogalomról van szó, a csoport fejlettségi szintjétől függően különböző képen kezdhetjük a beszélgetést

#### **a. Mondatbefejezéssel**

Akkor viselkedtem becsületesen amikor..... A csoport minden tagja, sorban befejezi a mondatot, majd összegyűjtjük a válaszokat, felírjuk és megbeszéljük melyik viselkedésformára miért illett a becsületes jelző. Végezetül megpróbáljuk összefoglalni kit nevezhetünk becsületesnek.

**b.** A csoportból egy személy **elmesél egy történetet**, amely a becsületességről szól és megbeszélés követi

#### **c. Irodalmi művekből** kérünk a becsületességre példákat

Miért fontos a becsületesség

Van e haszna annak, ha valaki becsületes

#### **Egészítsék ki a következő mondatot: A mai világban.....becsületesnek lenni.**

Megbeszélés Mi köze a világ helyzetének az én becsületességemhez. Hogyan befolyásolja a másik ember viselkedése az én viselkedésemet,

Milyen érzés becsapottnak lenni, ki tud személyes példát mesélni erről az érzésről

Ki dönti el, hogy hogyan élek becsületesen vagy becstelenül

Külső vagy belső tényezők szabják meg hogy becsületes vagyok vagy sem





**Lezárás** fogalomtisztázás, érzelmek összegzése

#### **4.Döntőképesség**

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékképzés kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni.

**Módszer:** drámajáték, szabadinterakciós beszélgetés

#### **Tartalom**

**Hol tanuljak tovább,** dramatizált formában előadni

*Esetismertetés* Egy 16 éves fiatal, miután elvégezte a tíz osztályt a továbbtanulás dilemmája előtt áll. Összeül a család, hogy megbeszéljék a továbbtanulás lehetséges módzatait. Családtagok apa, anya, nagytetvér, nagymama. Este 8 óra, az apa most jött haza a munkából, az anya tereget, a nagytetvér tanul, nagymama TV-t néz. A fiatal most szeretné megbeszélni tovább tanulási gondjait

A szerepekre kiválasztott családtagok rövid megbeszélés után játszanak, a csapat többi tagja figyeli a történéseket

*Idő* 15 - 20 perc van a játékra

*Megfigyelési szempontok,* hogyan vonja be a fiatal a családtagokat, hogyan mutatja be a problémát, hogyan szólítja véleménynyilvánításra a családtagokat, hogyan kezeli a kialakult konfliktust, hogyan próbálja saját akaratát érvényesíteni, hogyan teremt megegyezést, kinek a véleménye hat rá a legjobban, ki kit tud maga mellé állítani és hogyan

Hogyan történik a befejezés. Minek a hatása alapján hozzá meg a döntést.

Bemutathatunk különböző befejezési módokat is, majd mindeniknek elemezzük a jó és rossz oldalát

Megbeszélés a csapattal

Mely tényezők befolyásolják döntéseinket

Ki minek alapján szokott döntést hozni, racionális vagy érzelmi alapok dominálnak

Ki hat rá a legjobban döntéshozatalkor



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





Mi az előnye a csoportdöntésnek és mi az egyéninek.  
Fel szoktuk e vállalni döntéseink felelősségét. Minek a fokmérője ez  
Hogyan lehet alakítani a döntőképességet.  
**Lezárás** a fogalom tisztázásával, érzések összegzésével

## 5. Felelősségérzet

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékítélet kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni

**Módszer:** drámajáték, szabadinterakciós beszélgetés

### Tartalom

Ki vállalja a tetteinkért, döntéseinkért a felelősséget. Hogyan alakul ez az életkor során Mindig egyedül hozunk döntéseket, vagy más is segít a meghozatalban

Ki a felelősség, ha közösen hoztunk döntést

Milyen érzés felelősséget vállalni.

### Pszichodráma elem

Szabad választás alapján játszanak le egy olyan helyzetet, amikor nem egyeztek meg a szüleikkel valamiben, és önállóan döntöttek. Pozitív és negatív kimenetelű változatban

Megbeszélés a szereplőkkel, érzések tisztázása,

Megbeszélés a csoporttal a látottak kiváltotta érzéseikről

**Lezárás** a fogalom tisztázásával, érzések összegzésével



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





## 6.A szabályok betartása

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékítélet kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni.

**Módszer:** drámajáték, szabadinterakciós beszélgetés

### Tartalom

#### **Pszichodráma elem**

**Képzeljének el és játszanak le egy olyan helyzetet, amikor nincsenek szabályok. Tért és időt a csapat határoz meg.**

Időt adunk a tagoknak a helyzet kialakítására, majd elindítjuk a játékot

Játékidő 15 perc.

Megbeszélés a szereplők érzéseiről, a csoportban kiváltott érzésekről

Milyennek tűnt ez a világ, milyen érzést váltott ki a szereplőkből, és milyen a megfigyelőkből

Miért kellene életünkben a szabályok

Szoktunk e mi is szabályokat alkotni és miért.

Mi készítenek a szabályok betartására

Milyen érzés áthágni egy szabályt, és milyen betartani

Mely szabályt könnyebb betartani, amit más hoz, vagy aminek a kialakításában mi is részt vettünk. Ennek szociális vetülete

Vannak e olyan helyzetek amikor a szabályokat át kell hágni

Végezetül a vezető bemutathatja a Kohlberg- i erkölcsi fejlődés szakaszait es, vagy

Piaget szabályalkotási szakaszait

**Lezárás** a fogalom tisztázása, érzések összegzése.

## 7.Rendszeretet

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékítélet kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni  
**Módszer:** szabadinterakciós beszélgetés, encounter játék

### **Tartalom**

#### **Szabadinterakciós beszélgetés az adott témára**

Idézzük fel az előző szabályok nélküli világot, és próbáljuk meghatározni, miért van szükség a rendre.

Ha a körülöttünk lévő külvilágban rendet tartunk, ez biztosan elég a nyugalom érzésének megszerzéséhez

Mit jelent az, hogy bennünk legyen rend, ki segíthet a rendteremtésben

Munkánkat hogyan segíti, ha rend van körülöttünk

Mikortól nevelhetjük rendszeretetre a gyermekeket

Mik a szokások, hogyan alakulnak ki, mekkora erővel irányítják mindennapi életünket.

#### **Mozgásos encounter játék**

Egyetlen utasításra **álljunk rendbe** a csoport megpróbálja teljesíteni a feladatot

Mi történt, hogyan alakult ki a rend, mit feltételezett

Feltételezi kimondatlan szabályok működését, egymáshoz igazodást, elképzelések meglétét a rendről

Megbeszélés, ki hogyan élte meg, a játékot milyen érzései voltak, mi hiányzott

**Lezárás,** fogalom tisztás, érzések összegzése

## **8. Stressz tűrés**

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékítélet kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni

**Módszer:** szabadinterakciós beszélgetés, szituációs játék.

### **Tartalom**

Körkérdéssel indítunk

**Egy mondatban, esetleg egy szóban, fogalmazzák meg, ki hogyan viselkedik stresszhelyzetben**

Az elhangzottakat felírjuk a táblára, majd a mit érünk el vele kérdésre válaszolva, a reakciót



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





mellé írjuk a harmadik kérdés mit szeretnénk elérni , tovább írjuk  
Miután mindenki válaszolt elemezni kezdjük a válaszokat, és kérjük próbáljanak egy hatékonyabb megoldást találni, ha a felírtat nem találják hatásosnak, és ezt is az előző válaszok mellé írni.

Szabadinterakciós beszélgetés következik, honnan tanultuk reakcióinkat

Milyen elvek szerint neveltek bennünket

Kinek a mintáját követjük

Érdeemes e változtatnunk

Mi változna meg, ha mi változnánk és ez milyen irányba történjen

**Gyors szituációs játékkal mutassunk be két ellentétes helyzetet.** A szituációt a csapat találja ki.

Érzések tisztázása

**Lezárás,** stressz kezelő mechanizmusok bemutatása, az érzelmek alakulása ezek hatására.

## 9.Munkahelyi együttműködés

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékképzés kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni

**Módszer:** szabadinterakciós beszélgetés, encounter gyakorlat

### Tartalom

**Egy nagy papíron a négyesével, ötösével alakult csoportok, közös rajzot készítenek, előre megadott, majd előre nem megadott témáról. A rajzolás idején nem beszélhetnek egymással**

Idő max. 10 perc

Kellék nagy papírlap, sok színes ceruza

Megbeszélés

Milyen érzéseik voltak rajzolás közben

Mi hiányzott a legjobban

Mit szerettek volna tenni



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





PROMOTING THE INTEGRATION OF DISADVANTAGED GROUPS BY COOPERATION IN THE FIELD OF TRAINING IN THE BIHOR-HAJDÚ-BIHOR EUROREGION

FELNŐTT- ÉS SZAKKÉPZÉSI EGYÜTTMŰKÖDÉS A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEINEK NÖVELÉSÉÉRT A BIHAR-HAJDÚ-BIHAR EURORÉGIÓBAN

COLABORARE ÎN EDUCAREA ADULȚILOR ȘI A PREGĂTIRII PROFESIONALE PENTRU PROMOVAREA OCUPĂRII PERSOANELOR DEFAVORIZATE ÎN EUROREGIUNEA BIHOR-HAJDÚ-BIHAR

Mennyire elégedettek az alkotással  
Hogy érzik társuk megértette az ő ki nem mondott szándékaikat  
Hogyan tudták szó nélkül befolyásolni  
Milyen tapasztalataik vannak az együttműködésről saját munkahelyükön  
Min kéne változtatni, hogy jobb legyen  
Kinek a feladata lenne ez  
**Lezárás** ötletbörze  
Személyesen mit tudnának a javítás érdekében tenni. Összegezve leírjuk

### 1o. Kitartás

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékképzés kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni

**Módszer:** szabadinterakciós beszélgetés, encounter gyakorlat

#### Tartalom

Mikor, milyen körülmények között kerültek olyan helyzetbe, hogy a kitartásukra volt szükség  
Mi az ami mellett feltétlenül kitartanak, elvek, meggyőződések, hit, stb.

Miért alakult ki ez a kitartás

Milyen előnyei és hátrányai vannak a kitartó munkának

Milyen megközelítőleg hasonló fogalmakat ismernek, pl elvhűség

Mivel lehet eltántorítani a kitartó embert

**Alkossanak hármast csoportokat és írjanak egy 1 oldalas történetet közösen a kitartásról**

Lezárás a történetek felolvasása, szavazás a legjobbról, érzések összegzése a kitartással kapcsolatban és az együttműködésről



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund



[www.hungary-romania-cbc.eu](http://www.hungary-romania-cbc.eu) • [www.huro-cbc.eu](http://www.huro-cbc.eu)



## 11. Önuralom

**Cél:** a fogalom tisztázása, a hozzá kapcsolódó személyes élményekkel segíteni a megértését, fontosságát. Értékítélet kialakítására ösztönözni a résztvevőket az egyéni és a kollektív tapasztalatok ütköztetése révén, élményszinten is rögzíteni

**Módszer:** encounter gyakorlat

### Tartalom

**A csoport két tagja beszélgetni kezd egy témáról, a többiek először csak halkán, majd egyre hangosabban beszélve zavarni próbálják őket, és megpróbálják elterelni a figyelmüket, végül már tettelegesen is próbálnak rájuk hatni. Addig játsszák, míg a két személy valamilyen formában reagál a provokálásra.**

Megbeszélés

Mit éreztek a beszélgetők a provokálás elején, majd hogyan alakultak érzéseik a továbbiakban

Mit éreztek a provokálók amikor nem reagáltak rájuk, majd a későbbiekben mi korbácsolta fel indulataikat

Miért pont akkor reagáltak

A mindennapokban, kit mi tud legkönnyebben kihozni a sodrából

Mit szokott olyankor tenni, mennyire hatékony a kialakult reakciómódja

Ki szeretne változtatni

Milyen lelki tényezőtől függ a reakciónk

Vannak e helyzetek, témák, amikor könnyebben kiboríthatók vagyunk,

Tudatosítjuk e ezeket a helyzeteket.

Tudjuk e kontrollálni reakcióinkat

Előfordult e már, hogy elszabadultak az indulataink

Mi az ami féket szabhat, a nevelés önnevelés szerepe

**Lezárás,** a fogalom tisztázása, az érzéseink összegzése.



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund







## 12. Szakmai szociális atom

**Cél:** megérteni és átérezni, hogyan alakult ki a szakmai szerepválasztás, milyen személyi és tárgyi tényezők játszottak ebben közre, milyen alkalmasnak, fejlettnak érzi magát most a jelölt

**Módszer:**szociogram

**Tartalom** Ez az utolsó találkozási alkalom, amelyet ezzel a rajzzal kezdünk

1.Egy üres lap közepére rajzolja be saját magát új szakmai szerepében.

Gondolja végig, kik voltak azok a személyek akik befolyásolták, pozitív vagy negatív irányba ennek a szakmai szerepének a megvalósulását, rajzolja be őket is az ábrára, távolsággal kifejezve a kapcsolat vagy viszony mélységét. Írja be az adott személyektől kapott üzeneteket. Keressen meg minden más szempontot és rajzolja be ami hatással volt szakmaválasztására.

2.A kört, amellyel magát ábrázolta, most rajzolja meg külön is, és jelölje be,a táblán látható színekkel, hogy az előző alkalmakkor beszélgetéseink tárgyát képező tulajdonságokkal ön milyen arányban rendelkezik most. Ha úgy érzi, hogy ezeknek az aránya változott az utóbbi időben, akkor rajzolja le a régebbi helyzetét is a másik mellé

Mit gondol mi segített a változásban, fogalmazza meg és írja fel a lapra.

**Lezárás Búcsúkör,** melyben mindenki elmondja mire emlékszik a legszívesebben az elmúlt találkozásokból. Egy szimbolikus ajándékkal, mellyel szakmai haladását segítheti, elbúcsúzik a csoporttársaktól és a vezetőtől

## Összegzés

A bemutatott személyiségfejlesztő program olyan segít ő foglalkozásúak számára készült, akik kapcsolatba kerülhetnek a felnőttképzésben résztvevő fiatalokkal.



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





Alkalmazása természetesen szakmai felkészültséget igényel, pszichológiai, pedagógiai, csoportdinamikai ismereteket, de nem feltétlenül terápiában képzett személy kell legyen a csoportvezető, Sokkal lényegesebb az, hogy a hallgatók számára hiteles legyen és elfogadott.

Az elméleti ismereteket azért tartottam fontosnak, mert ezek a hallgatók nem tanultak pszichológiát, és önmaguk működésének megismerésére feltétlenül szükséges néhány alapfogalom tisztázása. Hogy mennyi, az a csoport színvonalától függ, így a vezető dönti el, hogy mennyit tart elmondhatónak a leirt anyagból.

A gyakorlatok során, lényeges a megnevezett fogalmak tartalmának tisztázása, illetve az élményszinten való átérése, hagyjunk erre időt.

Természetesen a vezető kreativitásától függ, hogyan változtatja, bővíti a leirt anyagot. Nincs két egyforma csoport, így csak irányokat lehet bemutatni, az adott helyzet szabja meg a lefolyás mikéntjét.

Mindenkinek élvezetes, jó munkát kívánok

## Bibliográfia

1. Atkinson,R.,L.,Atkinson,R.,C.Smith E.,E.,Bem,D.,J.(1996,1999): Pszichológia, Osiris Kiadó, Budapest
2. Allport.,W.(1980): A személyiség alakulása. Gondolat Kiadó, Budapest
3. Bácskai, J.(1993): Az önismeret pszichológiája. Magazin Kiadó, Budapest
4. Bagdy,E.,Telkes,J.,(1995): Személyiség fejlesztő módszerek az iskolában, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
5. Bábosik, I.,(1994): A nevelés elmélete és gyakorlata, Tankönyvkiadó, Budapest



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund





6. Borusán, L.-Busi, E.: Pedagógiai személyiségértelmezések, edutech.elte.hu/multiped/ped
7. Bowlby, J., (1973): Attachment and Loss, Hogart Press, London
8. Cole, M., Cole, S., R., (1997): Fejlődéslélektan, Osiris Kiadó, Budapest
9. Horváth, Gy. (1998): Pedagógiai pszichológia, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
10. Kelemen, L., (1988): Pedagógiai pszichológia, Tankönyvkiadó, Budapest
11. Mártonfi, Gy (2007): Elhanyagolt kompetenciák In: Szakképzési Szemle, 2007/3, 275-292p.
12. Nagy, J., (2000): XXI- dik század és nevelés, Osiris Kiadó, Budapest
13. Pálffy, K., (1998): Bevezetés a pszichológiába, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
14. Popescu-Neveanu, P. (1993): Pszichológia, Tankönyv a X.-dik osztályok számára, Tankönyvkiadó, Bukarest
15. Rogers, C., R., (2004): Valakivé válni, SHL könyvek, Edge 2000, Budapest
16. Szászvári K., (2009): A sikeres munkavállaláshoz szükséges kompetenciák és a kompetencia vizsgálaton alapuló kiválasztás, [www.prkk.hu/EQUAL080319/09\\_Szaszvari\\_Karina\\_szakerto.ppt](http://www.prkk.hu/EQUAL080319/09_Szaszvari_Karina_szakerto.ppt)
17. Tóth, L., (2000): Pszichológia a tanításban, Pedellus Tankönyvkiadó, Debrecen





PROMOTING THE INTEGRATION OF DISADVANTAGED GROUPS BY COOPERATION IN THE FIELD OF TRAINING IN THE BIHOR-HAJDÚ-BIHOR EUROREGION

FELNŐTT- ÉS SZAKKÉPZÉSI EGYÜTTMŰKÖDÉS A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACI ESÉLYEINEK NÖVELÉSÉÉRT A BIHAR-HAJDÚ-BIHAR EURORÉGIÓBAN

COLABORARE ÎN EDUCAREA ADULȚILOR ȘI A PREGĂTIRII PROFESIONALE PENTRU PROMOVAREA OCUPĂRII PERSOANELOR DEFAVORIZATE ÎN EUROREGIUNEA BIHOR-HAJDÚ-BIHAR

18. Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Budapest, [www.ofi.hu](http://www.ofi.hu) > [Tudástár](#)



Hungary-Romania  
Cross-Border Co-operation  
Programme 2007-2013

Two countries, one goal, joint success!

European Union  
European Regional Development Fund



[www.hungary-romania-cbc.eu](http://www.hungary-romania-cbc.eu) • [www.huro-cbc.eu](http://www.huro-cbc.eu)