

SZAKMAI TANÁCSADÁS

PBL bemutató

5a. téma - Tudományos megközelítések

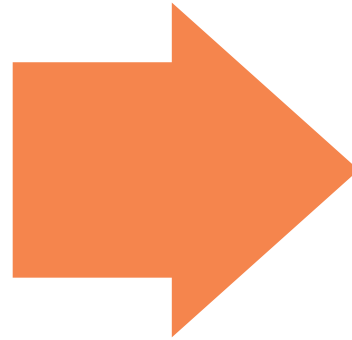
**DIGI
GEN**



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

A tanácsadási elméletek klaszterei

TÁRGY-
ELMÉLETEK



OPERATÍV
ELMÉLETEK

Az ok és okozat közötti kapcsolatra vonatkozó diagnosztikai hipotézisek segítségével történő problémaelemzés elméletei és megközelítései

Az irányítási folyamatok tervezésének megközelítései az elemzésen és a tárgyelméletek felhasználásán alapulva

Az elméletek számozása I

TÁRGYELMÉLETEK

1. Személyiségtipológiai megközelítés (RIASEC-modell)
2. Fejlődési pályaelméletek (élethosszig tartó fejlődés)
3. A szakmai fejlődés konstruktivista szemlélete (élettervezés)
4. A döntéshozatal mint társadalmi tanulási folyamat (Decision-Making)
5. Szociális-kognitív karrierelmélet
6. A munkához való alkalmazkodás elmélete
7. A Protean karrier koncepciója (Protean karrier)
8. A karrierdöntés mint kognitív információs folyamat (Information Structural Methodology & Cognitive Information Processing)

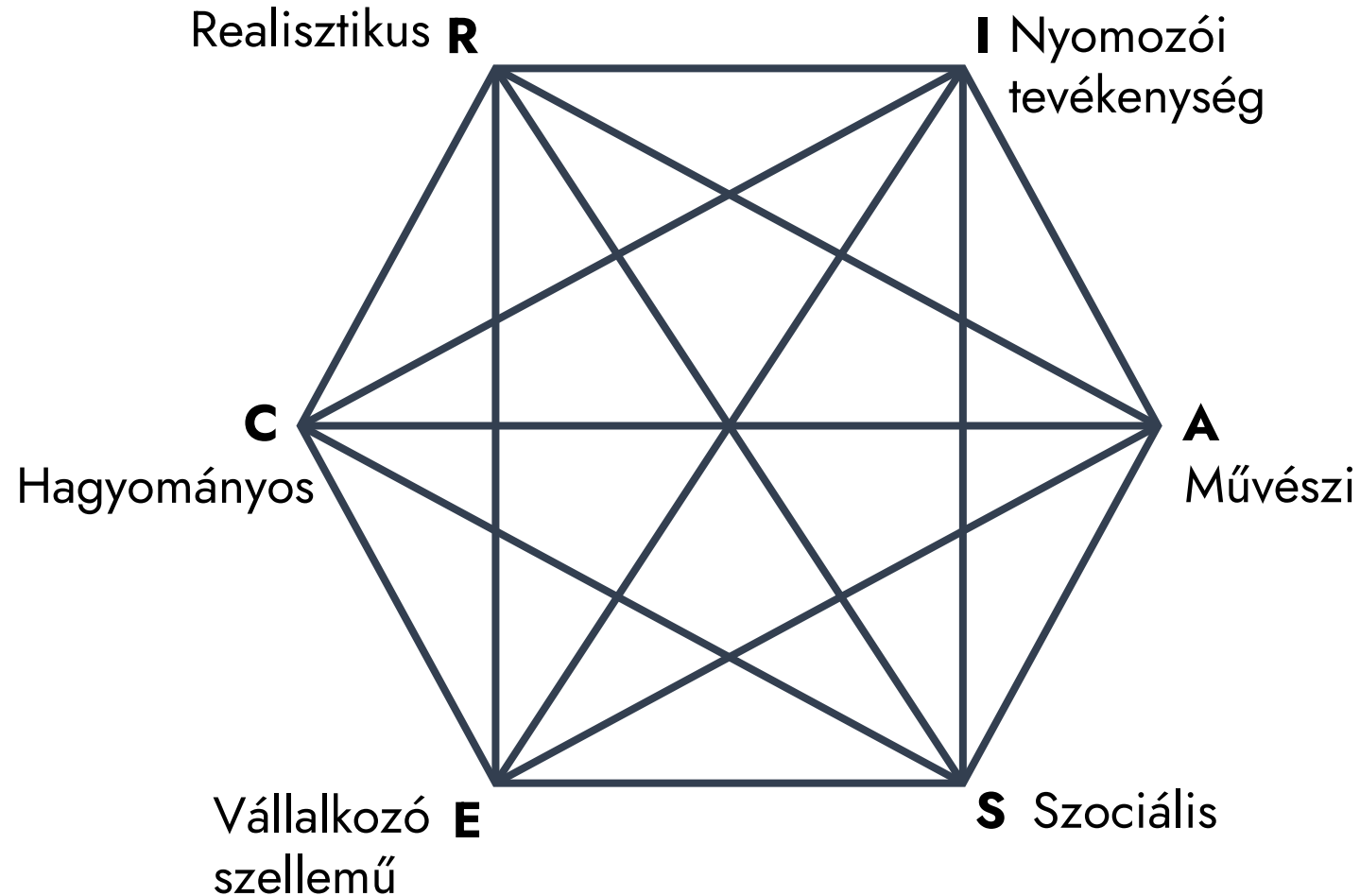
Az elméletek számozása II

OPERATÍV ELMÉLETEK

9. Az operatív tanácsadás alapjai (sikertényezők, tanácsadási megértés, szisztematikus megközelítés)
10. Egan problémakezelési tanácsadói modellje (Problem Management Model)
11. Megoldásorientált tanácsadás (Megoldásorientált tanácsadás és fázisok)
12. Információs strukturális módszertan mint operatív tanácsadás (ISM mint operatív tanácsadás)

TÁRGY- ELMÉLETEK

RIASEC-modell (Hollandia)



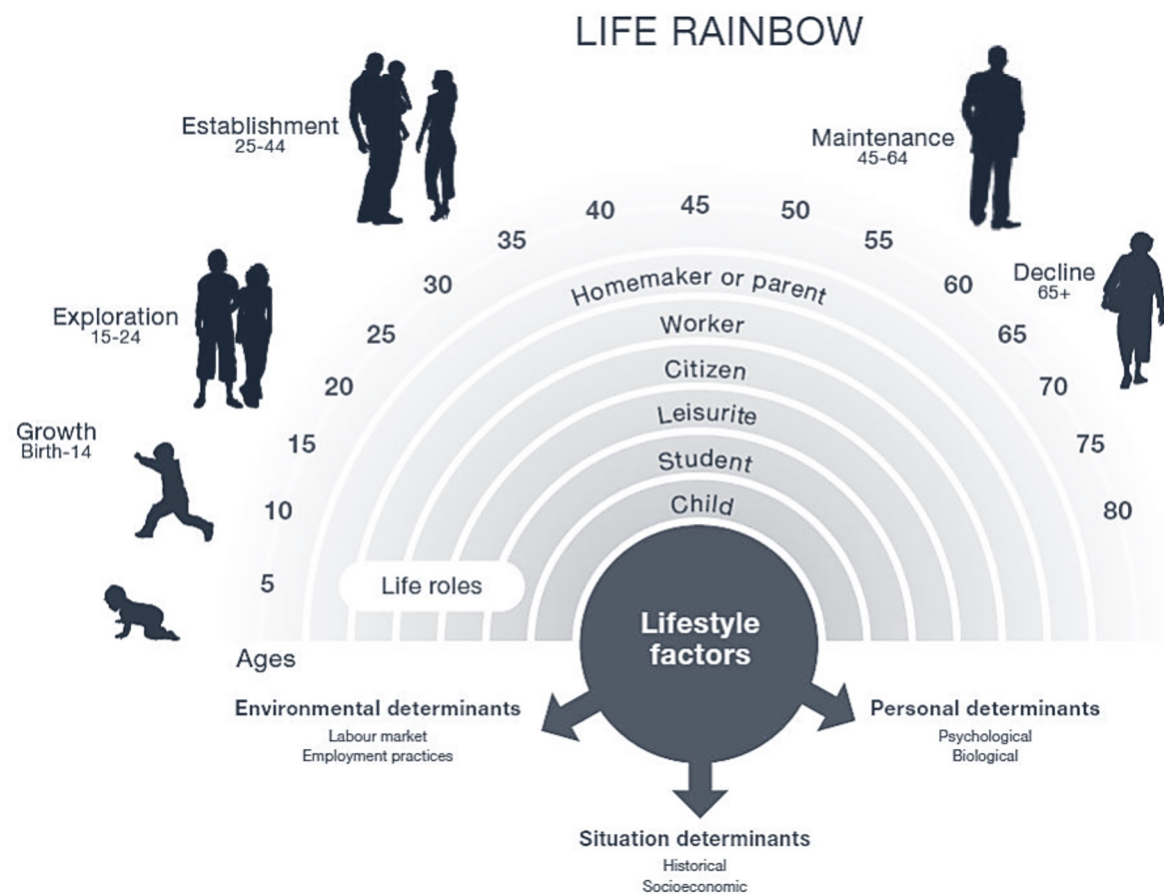
SZEMÉLYISÉGTIPOLÓGIAI MEGKÖZELÍTÉS

(Pearson szerint, 1909)

- Konkrét, pszichológiai jellemzők határozzák meg a foglalkozás típusát
- A különböző szakmákban dolgozó emberek különböző pszichológiai jellemzőkkel rendelkeznek
- A munkával való elégedettség közvetlenül függ a szakember személyes jellemzői és a munkakövetelmények közötti megfelelés mértékétől.

Egész életen át tartó fejlődés (Super)

Super (1994/1996)



KARRIER-TANÁCSADÁS A SZUPER

- Aktív karriertervezés
- Szakmai lehetőségek feltárása (pályaorientáció)
- Aktív szakmai döntéshozatali magatartás
- A munka világával kapcsolatos kiterjedt információs tevékenységek (a munka világával kapcsolatos információk)
- A preferált foglalkozások ismerete
- A pályaorientáció mint a pályára való felkészültség átfogó mérőszáma.

Forrás: <https://danniausten.blogspot.com/2016/03/super-life-career-rainbow.html>; a színt átdolgozták.

Életervezés (Savickas)



Savickas (2002)

- Élethosszig tartó tanácsadás és fejlesztés
- Holisztikus megközelítés, amely az önépítést a tanácskérő minden szerepében figyelembe veszi, nem csak a szakmai szerepben.
- Az ügyfél teljes lakókörnyezetének bevonása (kontextuális)
- Tömör karakter az ügyfél eddigi élettörténetének áttekintésével
 - Alkalmazkodóképesség, elbeszélhetőség, aktivitás, szándékosság

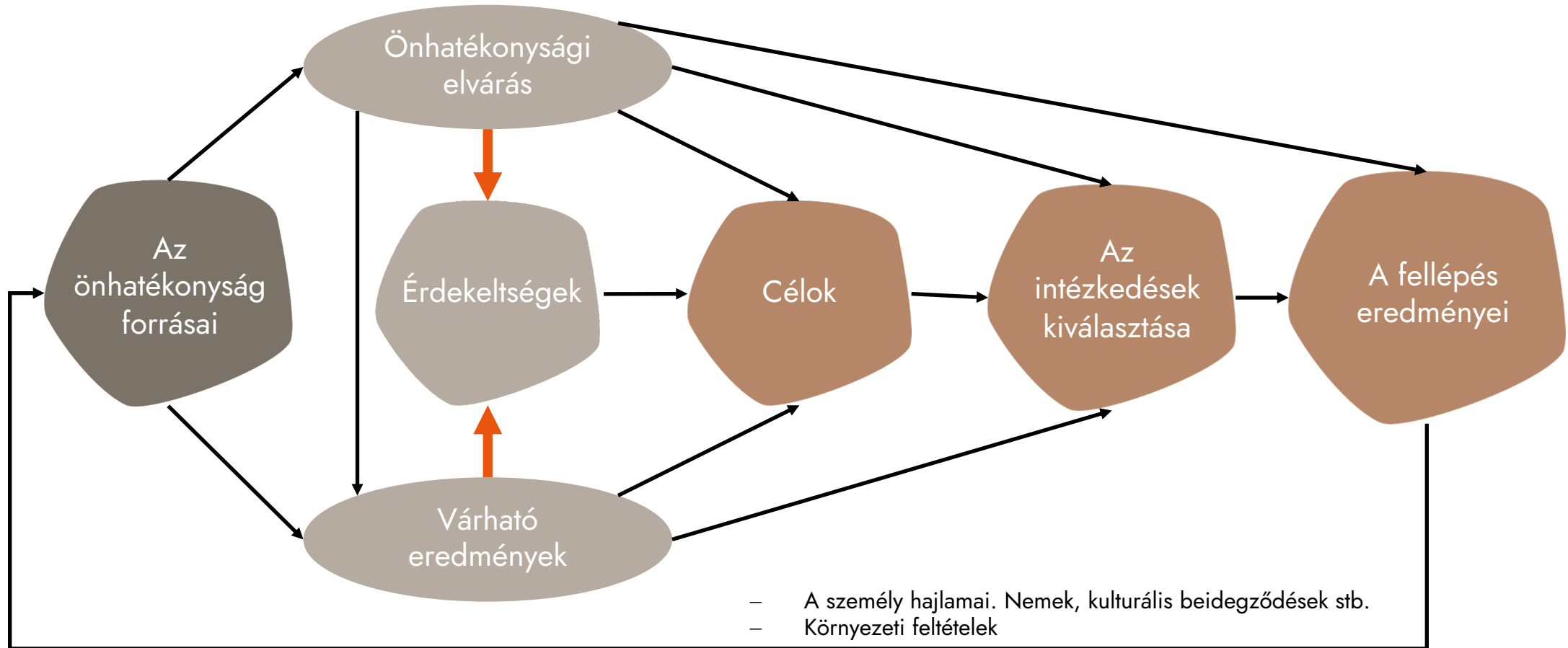
Döntéshozatal (Krumboltz)



4 BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ

- Genetikai felépítés
- Környezeti feltételek és események
- Egyéni tanulási tapasztalatok
- Problémák és feladatok megoldásának képessége

Szociális-kognitív karrierelmélet (Lent)



KIVÁLASZTOTT MNEMONIKÁK

- I. A munkához való alkalmazkodás minden egyes fázisban a munkával való elégedettség és a kielégítő munka- és teljesítménymagatartás megfelelésében mutatkozik meg.
- II. A kielégítő munkavégzést és teljesítményt az egyéni képességek és a munkahelyi követelmények közötti megfelelés határozza meg.
- III. A munkahelyi elégedettség a munkavállaló értékeinek a munkakörnyezet általi megerősítésével függ össze.
- IV. A munkaviszony időtartama pozitív kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel, valamint a kielégítő munkavégzéssel és a teljesítményre irányuló magatartással.
- V. A munkakörnyezetben jelentkező alkalmazkodási igények valószínűsége negatívan függ össze a munka- és teljesítménymagatartással
- VI. Az egyéni munkához való alkalmazkodás szükségessége negatívan hat a munkahelyi elégedettségre

Protean karrier I (Hall)

Elemek	Protean karrier	Hagyományos karrierminták a szervezetekben
Ki áll a középpontban?	Egyéni	Szervezet
Központi értékek	Szabadság, személyes fejlődés	Előléptetési, előléptetési lehetőségek
A mobilitás mértéke	Magas	Alacsony
A siker kritériumai	Pszichológiai siker	Pozíció, fizetés
Fő beállítások	Munkahelyi elégedettség, szakmai elkötelezettség, pszichológiai szerződés	Szervezeti elkötelezettség

Protean karrier II (Hall)

A **pszichológiai szerződés** azokat a kölcsönös elvárásokat és kötelezettségeket írja le, amelyek **túlmutatnak a jogi munkaszerződésen**, és amelyeket a **szervezet iránti elkötelezettségért** cserébe az egyén **elvárásainak** teljesítéséről alkotott felfogás határoz meg.

Hecker (2010)

A DÖNTÉSHOZATAL FÁZISAI

Előzetes döntéshozatali szakasz

Döntéshozatal fázisa

Döntés utáni szakasz



BEFOLYÁSOLÓ INFORMÁCIÓK

Tényszerű ismeretek

- Lehetséges alternatívák
- Elégedettségi ajánlatok
- Megvalósítási utak
- A megvalósítás esélyei

Értékelési ismeretek

- Az önmagunkról alkotott elképzelésekből származó kritériumok az észlelt szakmai-társadalmi környezethez képest

Problémamegoldó stratégiák

- Útmutató ahhoz, hogy a tényszerű és értékelő információkat milyen módon kell összekapcsolni egymással.

A TANÁCSADÓI INTERJÚ SORÁN AZ ÜGYFÉL BESZÉDKIFEJEZÉSEINEK OSZTÁLYOZÁSÁRA SZOLGÁLÓ SÉMA

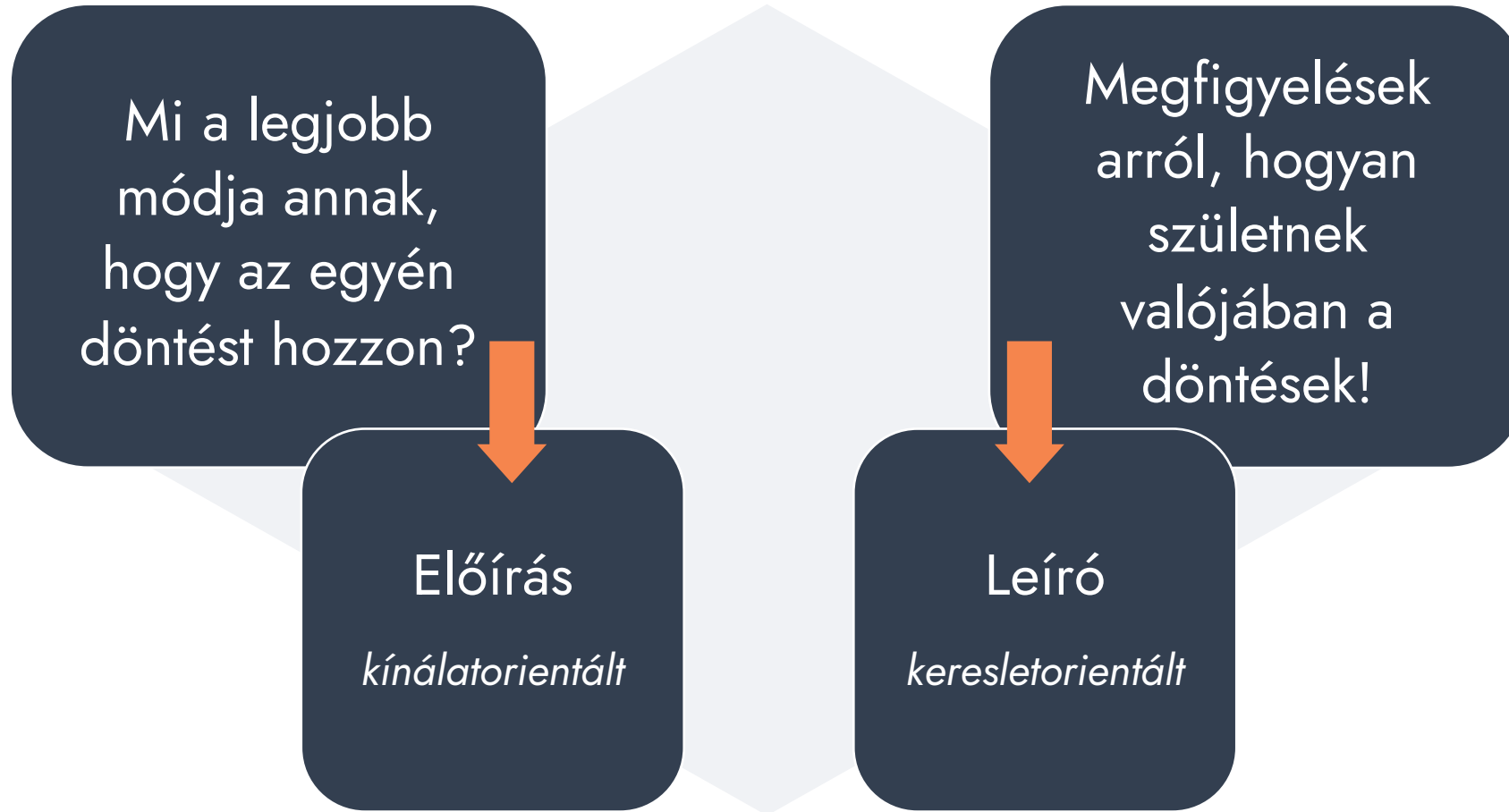
Tényekre és alternatívákra vonatkozó nyilatkozatok

Nyilatkozatok az értékelésekről, kritériumokról, preferenciákról, elutasításokról

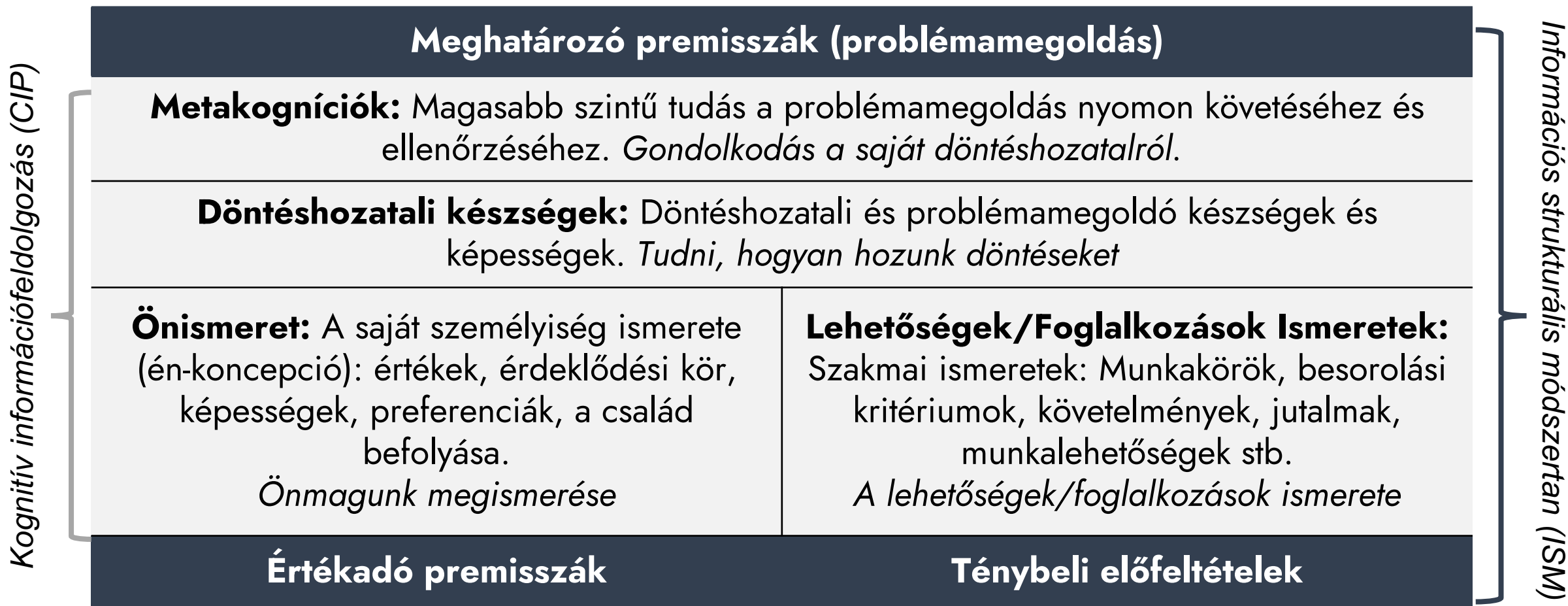
A problémamegoldó magatartásra és konkrét eljárásokra vonatkozó nyilatkozatok

Nyilatkozatok érzelmekről, konfliktusokról, problémás nyomásról, félelmekről, elvárásokról

Kognitív információfeldolgozás



Az ISM és a CIP összekapcsolása



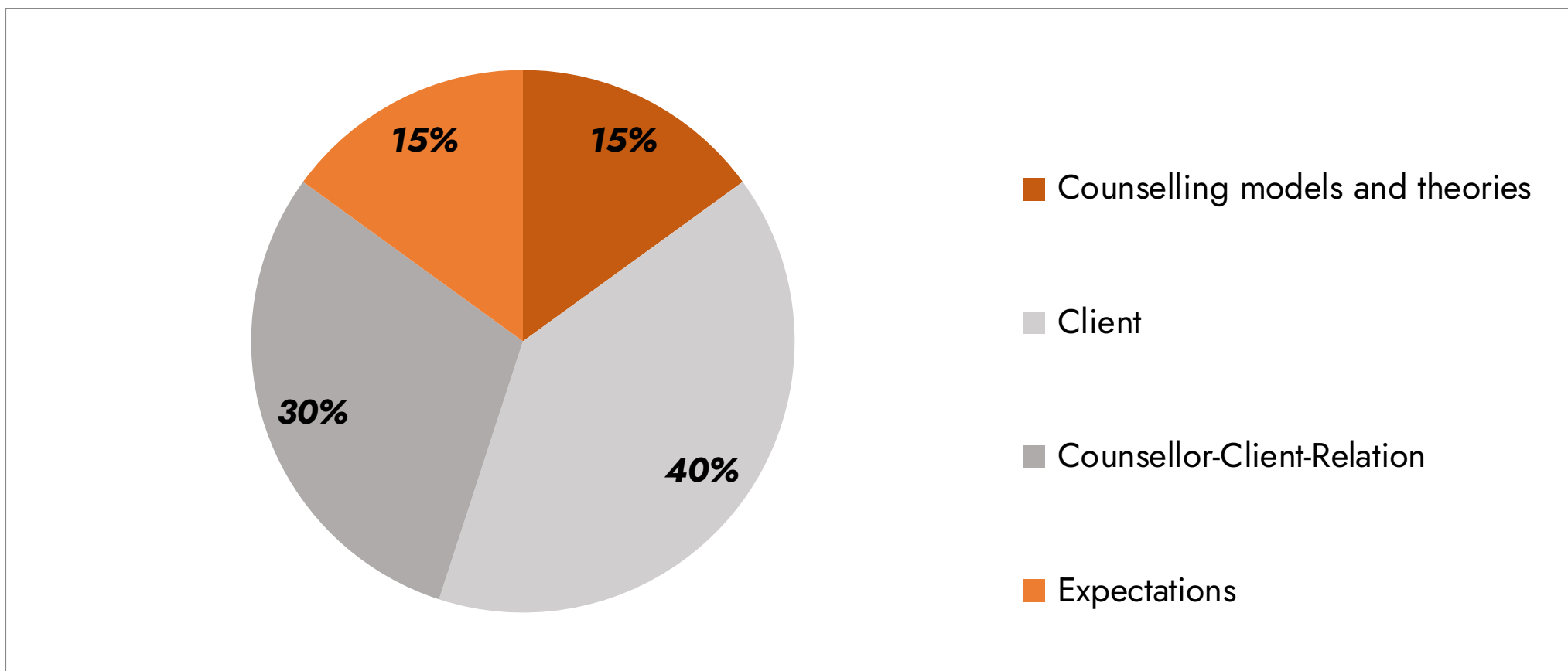
A tanácsadás öt szakasza

Sampson et al. (1996) & Peterson et al. (1996)

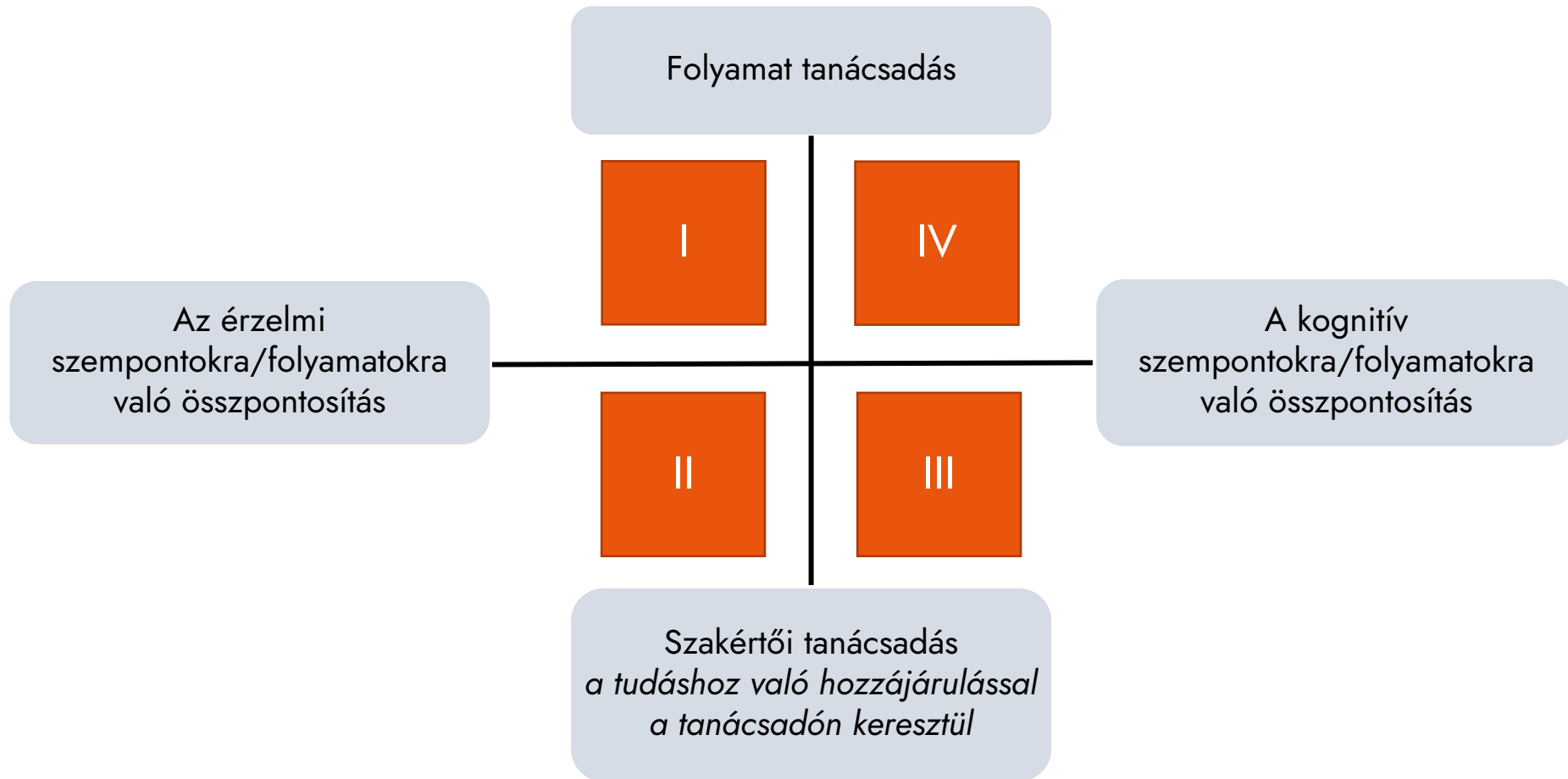
Kommunikáció	Egy problémás helyzet tudatosítása és a döntés szükségességének érzékelése.
Elemzés	A probléma okainak elemzése, a saját személyiség feltárása (az én megértése) és a lehetséges megoldások.
Szintézis	A lehetséges cselekvési alternatívák körének kidolgozása (kidolgozás) és néhány reális lehetőségre való redukálása (kristályosítás).
Értékelés	E lehetőségek összehasonlítása személyes költség-haszon megfontolások alapján, a fontos személyek vagy a kulturális referenciacsoport véleményéhez viszonyítva; rangsor felállítása és egy adott alternatíva ideiglenes meghatározása.
Tervezés	Végrehajtási terv kidolgozása köztes célokkal és kapcsolódó tevékenységekkel; a terv végrehajtása és az eredmények összehasonlítása a kiindulási helyzettel.

OPERATÍV ELMÉLETEK

Sikertényezők (Lambert)



Tanácsadás Megértés



Szisztematikus megközelítés

1. lépés:	Jelenlegi állapot	<i>A kliens és a tanácsadó közösen határozzák meg a problémát és azonosítják a kliens tanácsadással kapcsolatos célelvárásait.</i>
2. lépés:	Szakmai fejlődés	<i>A kliens és a tanácsadó feltárja, hogy a kliens jelenleg hogyan érzékeli és viselkedik alapvető szerepkövetelményeihez képest.</i>
3. lépés:	Szakmai probléma	<i>Elsősorban narratív módszerek segítségével a kliens számára lehetővé válik az élet fontos kapcsolatainak újradefiniálása és a perspektívák kikristályosítása.</i>
4. lépés:	Problémával kapcsolatos tényezők	<i>A jelenlegi problémát az új perspektívákhoz viszonyítjuk. Ez a lépés akkor sikeres, ha az ügyfélnek sikerül elérnie a régi és a várt új szintézist.</i>
5. lépés:	Szakmai tanácsadás	<i>Cselekvési terv kidolgozása és konkrét lépések kezdeményezése, figyelembe véve az ügyfél környezeti feltételeit és támogatási lehetőségeit.</i>
6. lépés:	Tanácsadási folyamat	<i>A végrehajtási folyamat rövid és hosszú távú eredményeinek nyomon követése.</i>

Problémakezelési modell

NÉGY ALAPVETŐ KÉRDÉS AZ ÜGYFÉL PROBLÉMÁJÁNAK MEGÉRTÉSÉHEZ

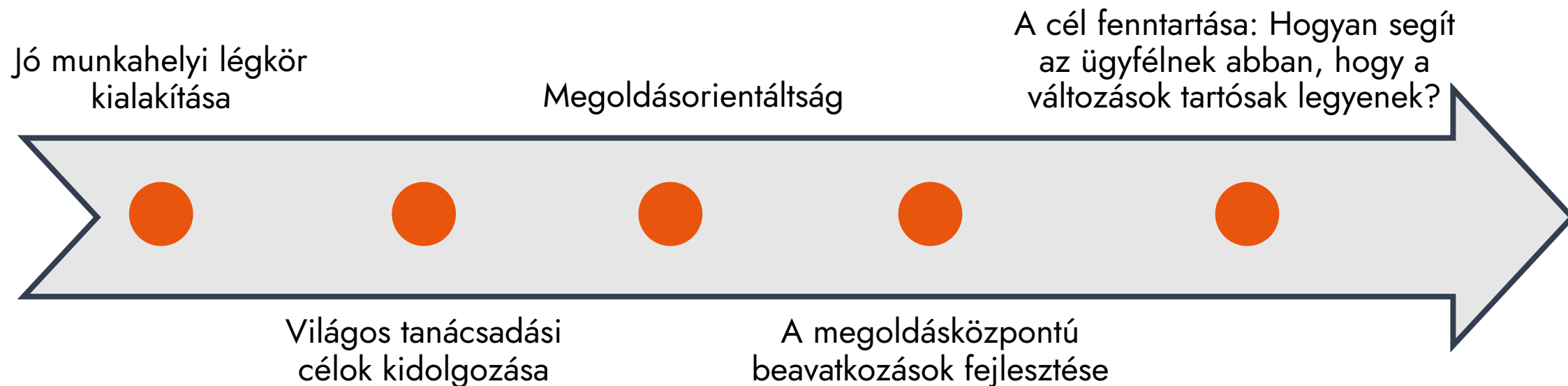
1.	Jelenlegi forgatókönyv	<i>Milyen problémákkal kellene foglalkoznom?</i>
2.	Előnyös forgatókönyv	<i>Mire van szükségem vagy mit akarok ahelyett, amim van?</i>
3.	Stratégiák	<i>Mit kell tennem ahhoz, hogy megkapjam, amire szükségem van vagy amit akarok?</i>
4.	Törvény	<i>Hogyan tudom mindezt a gyakorlatba átültetni?</i>

Megoldásorientált tanácsadás

- Változás mélyebb önismeret nélkül
- Az ügyfelek motiválása saját céljaik kitűzésére
- A problémák valami normális dolog
- Az összetett problémák nem mindig igényelnek bonyolult megoldásokat
- Kivételek keresése
- A problémamegoldáshoz nem elengedhetetlen a visszatekintés
- Még a kis változásoknak is tartós hatásai vannak
- Ha megy előre, ne állj meg, ha nem, fordulj valami máshoz!

A megoldás-orientáció fázisai

Ertelt/Schulz/Frey (2022)



Az ISM mint operatív tanácsadás

Ertelt/Schulz/Frey (2022)

1. fázis	A döntés <u>előtti</u> információkeresési magatartás	<p>1. szint: A helyzet meghatározására vonatkozó információk</p> <p>2. szint: Alternatív cselekvési lehetőségek kidolgozása</p> <p>3. szint: Értékelési információk; kritériumok</p>
2. fázis	Személyes elkötelezettséget tartalmazó állásfoglalás (Commitment)	<p>4. szint: Információk a kiválasztási konfliktusok csökkentésére</p> <p>5. szint: Információk a végrehajtási utakról és lehetőségekről (cselekvési tér)</p>
3. fázis	A felbontás felismerése és kezelése (Kognitív disszonancia)	<p>6. szint: A vágy és a valóság közötti eltérések értelmezésére vonatkozó információk</p> <p>7. szint: Információk arról, hogy hogyan lehet reálisan felmérni a választási változások lehetőségeit és kockázatait.</p>



Az Európai Unió
társfinanszírozásával

DISCLAIMER:

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJECT INFORMATION

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

<https://digi-gen.eu/>

LICENCE

DIGIGEN © 2024 is licensed under
CC BY-NC-SA 4.0.

To view this license, visit
[https://creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Referenciák

Crites, J.O. (1981). Career counselling – Models, methods and materials. New York: McGraw-Hill.

Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment (A revision). Minnesota studies in vocational rehabilitation Nr. XXIII. University of Minnesota.

Egan, G. (1975/2018). The Skilled Helper – A Problem-Management and Opportunity-Development Approach to Helping. Brooks/Cole.

Ertelt, B.J., Schulz, W. (2019). Das integrative Modell von Ertelt und Schulz. In: Handbuch Beratungskompetenz. Springer Gabler, Wiesbaden.

Ertelt, B.-J., Schulz, W.E., Frey, A. (2022). Counsellor Competencies – Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation. Springer Nature Switzerland.

Hall, D.T. & Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organisations and employees adapt. Organisational Dynamics, 22-37.

Referenciák

- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 3rd edition. Odessa/Florida: PAR.
- Hecker, D. (2010). *Merkmale psychologischer Verträge zwischen Beschäftigten und Organisationen*. Universität Erlangen-Nürnberg, Diss.
- Lambert, M.J. (2013). The efficacy and effectiveness of psychotherapy. In M.J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*, 6th edition. New York: Wiley, 169-218.
- Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Career Theory. In: St. D. Brown/R. W. Lent (Eds.): *Career Development and Counseling. Putting Theory and research to Work*, 2nd edition, Chapter 5, 115-146. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. In: Brown, D. et al. (2002), 233-280.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company.

Referenciák

- Peterson, G. W., Sampson Jr., J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In: D. Brown, L. Brooks, & Ass (Eds.), *Career choice and development*, 3rd edition, San Francisco: Jossey–Bass, 423-475.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory (CTI)*. Odessa: PAR.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behaviour. In: In D. Brown (2002), *Career choice and development*, 4th edition. 149-205. Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Karriere-Entwicklung*, 211-280. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Super, D. E. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), *Career choice and development*, 3rd edition, 197-245. Jossey-Bass.