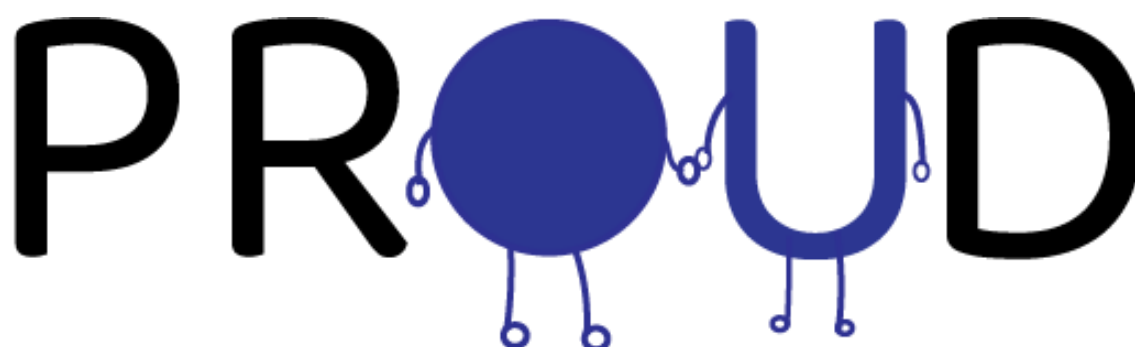


**Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a
különbéle munkahelyi kihívások kezelésére**

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: 4. modul - Döntéshozatal

BEVEZETÉS / A MODUL CÉLJA:

Az erős döntéshozatali képességekre mind magánemberként mind szakmai környezetben nagy szükségünk van, és ezek nagyban hozzájárulhatnak a személyes és szervezeti sikerekhez. A döntéshozatali készségek különösen fontosak a pályafutásukat épp csak megkezdő fiatal munkavállalók számára, hiszen ők kevesebb tapasztalattal rendelkeznek az adott szakmai helyzetekben. A mentorálás a döntéshozatali készségek fejlesztése szempontjából különösen értékes. Ezek a készségek a fiatal munkavállalók karrierjének és magánéletének különböző területein a siker szempontjából kulcsfontosságúak, mivel fokozzák a produktivitást, hatékonyabbá teszik a problémamegoldást és a kockázatkezelést, és alkalmassá tesznek a vezetői szerepek vállalására.

KULCSSZAVAK

Döntéshozatal, készségek, öngondoskodás, kritikai gondolkodás

TANULÁSI CÉLOK

A modul elvégzése során megismerhetjük a döntéshozatali készségek fontosságát a kockázatok kezelésében és a megalapozott döntéshozatalban, és megtanulhatjuk a döntéshozatali folyamatot befolyásoló tényezők kezelését.

KOMPETENCIÁK

Fejlesztendő készségek:

- Döntéshozatali készségek
- Önmenedzselési és öngondoskodási készségek
- Kockázatkezelési és hibakezelési készségek
- Kritikai gondolkodás készségei



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Tartalom

1. A döntéshozatal meghatározása	4
1.2. Döntéshozatali készségek és mentorálás	5
2. Fiatal munkavállalók jellemző gondolkodási mintázatai	6
3. A fiatal generáció szakmai jövőképe.....	9
4. Munka és magánélet	10
4.1. Az öngondoskodás fontossága	11
5. Szakmai és magánéleti kiteljesedés: A siker mutatói.....	12
6. Építsünk az erősségeinkre és fogadjuk el a kudarcot!	14
6.1. Építsünk az erősségeinkre!.....	15
6.2. A kudarcok kezelése	16
7. Kritikai gondolkodás	18
7.1. Mesterséges intelligencia - Valami új és szokatlan.....	19
8. Gondoljuk át a következő kérdéseket!	21
9. HIVATKOZÁSOK	22



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

1. A döntéshozatal meghatározása

A döntéshozatal az a folyamat, amikor több alternatíva közül különböző tényezőket, így pl. a rendelkezésre álló információkat, az ismert kockázatokat és előnyöket, valamint a személyes vagy szervezeti célokkal való összhangot figyelembe véve a lehető legjobbat választjuk ki. Ehhez kritikai gondolkodásra, a logikus érvelésre, kreativitásra és a lehetséges eredmények előrejelzésének és értékelésének képességére egyaránt szükség van. Az erős döntéshozatali képességekre mind magánemberként mind szakmai környezetben nagy szükségünk van, és ezek nagyban hozzájárulhatnak a személyes és szervezeti sikerekhez (Karlsson & Garling 2015).

Általánosságban a döntéshozatali készségek szakmai és személyes fejlődésünkhöz több okból is fontosak:

1. **Jobb eredmények:** Az erős döntéshozatali készségek segítségével értékelni tudjuk a rendelkezésünkre álló lehetőségeket, mérlegelhetjük az előnyöket és hátrányokat, és kiválaszthatjuk a legjobb megoldást. Ez mind szakmai, mind egyéb téren eredményesebbé tesz és növeli a siker esélyét.
2. **Hatékony problémamegoldás:** A hatékony döntéshozatal magában foglalja a problémák azonosítását, a lehetséges megoldások elemzését és az optimális megoldás kiválasztását, ami hatékonyabbá teszi a problémamegoldást, és segítségével időt és erőforrásokat takaríthatunk meg.
3. **Kockázatkezelés:** A döntéshozatali készségek használatával megjósolhatjuk és értékelhetjük a különböző alternatívák potenciális kockázatait és előnyeit, és ennek alapján megalapozott döntéseket hozhatunk, mind egyéni, mind szervezeti szinten mérsékelve a kockázatokat.
4. **Javuló vezetés:** A jó döntéshozatali készségek elengedhetetlenek a hatékony vezetéshez. Azok a vezetők, akik a rendelkezésükre álló információk alapján megfelelő időben megalapozott döntéseket tudnak hozni, hatékonyabban vezetik a csapatukat a siker felé.

A döntéshozatali készségek különösen fontosak a pályafutásukat épp csak megkezdő fiatal munkavállalók számára, hiszen ők kevesebb tapasztalattal rendelkeznek az adott szakmai helyzetekben (Brown 2003). Néhány ok, amiért a döntéshozatali készségek fontosak a fiatal munkavállalók számára:

1. **Tanulási lehetőségek:** A jó döntéshozatali készségek segíthetnek a fiatal munkavállalóknak a tanulási és fejlődési lehetőségek felismerésében, és az átgondolt döntések révén olyan lehetőségeket is kihasználhatnak, amelyek mások számára esetleg nem nyilvánvalóak.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

2. **Problémamegoldás:** A jó döntéshozatali készségekkel bíró fiatal munkavállalók még kihívást jelentő helyzetekben is gyorsan és hatékonyan oldják meg a problémákat. Ez segíthet nekik kitűnni, és kivívni kollégáik és feletteseik elismerését.
3. **Szakmai fejlődés:** A döntéshozatali képességek elősegíthetik a fiatal munkavállalók szakmai fejlődését, mert döntéseik során kiszámított kockázatokat fognak vállalni és tanulnak a hibáikból, ennek eredményeképp pedig javul az önbizalmuk és később vállalni fogják a nagyobb kihívásokat jelentő feladatokat is.
4. **Vezetői potenciál:** A döntéshozatali készségek a későbbiekben elengedhetetlenek a vezetői szerepek betöltéséhez. Azok a fiatal munkavállalók, akik már korán tanúbizonyságot tesznek jó döntéshozatali készségeikről, nagyobb valószínűséggel számíthatnak később magasabb pozíciókra.

1.2. Döntéshozatali készségek és mentorálás

A mentorálás hasznos eszköz: segítheti a személyes és szakmai fejlődést, és lehetővé teszi a fiatal munkavállalók számára, hogy a saját magukban rejlő lehetőségek kihasználásával megvalósítsák céljaikat. A mentorálás különösen értékes a döntéshozatali készségek fejlesztése szempontjából, amelyek döntő fontosságúak a sikeres szakmai- és magánélethez.

A mentorálás például úgy javíthatja a döntéshozatali képességeket, hogy támogató környezetet teremt a szükséges készségek gyakorlásához és finomításához. A mentorok hasznos információkat és perspektívákat nyújthatnak, segíthetnek az előítéletek legyőzésében, és a mentoráltak egyéni igényei alapján útmutatást nyújthatnak a döntéshozatalhoz. Emellett segíthetnek a mentoráltaknak értékeik, prioritásaik és céljaik meghatározásában, amelyek ismerete létfontosságú az ezekkel összhangban lévő, megalapozott döntések meghozatalához.

A mentor továbbá ösztönözheti a kritikai gondolkodás képességének fejlesztését, ami elengedhetetlen a hatékony döntéshozatalhoz. Az előfeltételezések megkérdőjelezésével, nyitott szemléletmóddal és a különböző nézőpontok mérlegelésével a mentoráltak képesek felmérni a különböző lehetőségek előnyeit és hátrányait.

Végezetül a mentorálás növelheti az önbizalmat és az önhatékonyt, amelyek megint csak alapvetően szükségesek a hatékony döntéshozatalhoz. A mentoráltak növekvő önbizalma még bizonytalan vagy nehéz helyzetben is segít döntéseket hozni és cselekedni.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

2. Fiatal munkavállalók jellemző gondolkodási mintázatai

A fiatal munkavállalók jellemző gondolkodási mintái befolyásolhatják a döntéshozatali képességeiket. Jellemző gondolkodásmódok: fekete-fehér gondolkodás, érzelmi alapú döntéshozatal, megerősítési torzítás, túlzott magabiztosság. Ezek az előítéletek megakadályozhatják a különböző nézőpontok figyelembevételét, és impulzív döntésekhez, a saját képességek túlértékeléséhez és rossz döntésekhez vezethetnek. Bár ezek a minták nem csak a fiatal munkavállalókra jellemzőek, fontos, hogy ők is felismerjék és fejlesszék a kritikai gondolkodás képességeit, javítva döntéshozatali képességeiket és szakmai hatékonyságukat.

Fekete-fehér gondolkodás

A "mindent vagy semmit" gondolkodásként is ismert "fekete-fehér" gondolkodás azt jelenti, hogy a helyzeteket vagy jónak, vagy rossznak, vagy helyesnek, vagy helytelennek tekintjük anélkül, hogy figyelembe vennénk a köztes árnyalatokat. Ez az összetett kérdések túlzott leegyszerűsítéséhez vezethet, és korlátozhatja a döntéshozatal során figyelembe vett lehetőségek körét.



Hogyan küzdjünk ellene?

1. Az első lépés az, hogy észrevevesszük, amikor ezt a fajta gondolkodást alkalmazzuk.
2. Figyeljünk arra, hogy milyen szavakat használunk és mire gondolunk, különösen a „mindig”, a „soha”, a „minden” és hasonló kifejezésekre.
3. Ha észrevettük, hogy túlságosan szélsőségekben gondolkodunk, próbáljuk megtörni a mintázatot azzal, hogy az ilyen gondolatainknak ellentmondó bizonyítékokat keresünk.
4. A különböző nézőpontok figyelembe vétele segíthet tágítani a perspektívánkat.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Érzelmi alapú döntéshozatal

Ha így gondolkodunk, akkor objektív elemzés helyett az érzelmeink alapján formálunk véleményt, vagyis impulzív, nem jól átgondolt, irracionális döntéseket hozunk.



Hogyan küzdjünk ellene?

1. Mentoráltjainkat ösztönözzük arra, hogy figyeljenek oda a gondolataikra és az érzéseikre, hogy javítsák a kognitív képességeiket és a tudatosságukat. Ennek révén...
2. ...tudatosabban fognak gondolkodni, és tisztában lesznek az érzelmeikkel. Például megkérdezhetjük, hogy "hogyan érzik magukat ebben a pillanatban", és végigvezethetjük őket azon a folyamaton, melynek során felmérjük a különböző opciókat és azok hatásait.
3. Kérjük meg a mentoráltakat, hogy az adott helyzetet minél több nézőpontból vizsgálják meg, ezzel is bővítve rálátásukat a problémára. Ebben az esetben igenis jó hozzáállás, ha valaki az „ördög ügyvédjét” játssza!

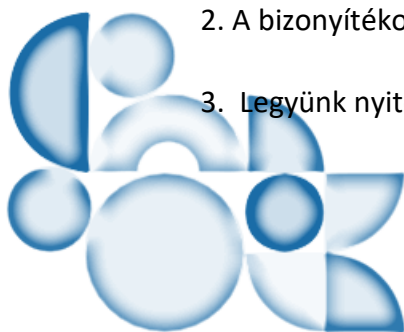
Megerősítési torzítás

A megerősítési torzítás azt jelenti, hogy erőnek erejével olyan információkat próbálunk keresni, melyek alátámasztják a meggyőződésünket vagy véleményünket, miközben szándékosan figyelmen kívül hagyjuk a „hittételeinknek” ellentmondó információkat.



Hogyan küzdjünk ellene? Arra kell törekednünk hogy minél több nézőpontot megismerjünk, hogy kiegyensúlyozottabb véleményünk legyen az adott helyzetről. Ezen kívül:

1. Tisztában kell lennünk vele, hogy objektív információforrásokra támaszkodunk-e, és ha nem, akkor a források milyen irányban részrehajlóak, illetve milyen motivációk befolyása alatt állnak.
2. A bizonyítékokat mindig kritikusan kell értékelni.
3. Legyünk nyitottak, és vegyük figyelembe, hogy mindenki tévedhet- így mi is.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

A megerősítési torzítás azért veszélyes, mert erősen leszűkíti a nézőpontunkat az adott helyzetet vagy akár saját magunkat illetően. Ez különösen igaz a vezető pozícióban lévő döntéshozókra. Valószínűleg mindenki ismeri ezt a gondolkodásmódot, különösen politikai, vallási, kulturális stb. kérdések megvitatása esetén vagyunk hajamosak ebbe a „csapdába” esni.

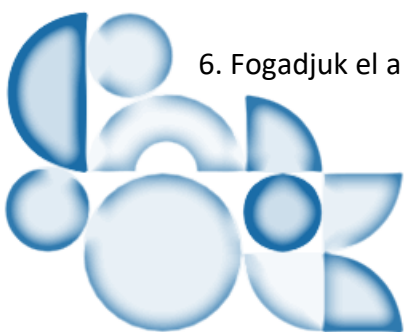
Túlzott magabiztosság

A túlzott magabiztosság egy adott szituációban a saját képességeink vagy a siker valószínűségének túlbecsülése. Ha túl magabiztosak vagyunk, akkor a képességeinket meghaladó feladatokat/projektet fogunk elvállalni, vagy nem vesszük megfelelően figyelembe a lehetséges kockázatokat és kihívásokat. A túlzott magabiztosság szükségtelen kudarcokhoz vezethet, veszélyeztetve a teljesítményünket és a munkahelyi társas kapcsolatainkat.



Hogyan küzdjünk ellene? A túlzott magabiztosság vagy annak eljátszása különösen jellemző a fiatal munkavállalókra, akik imponálni szeretnének a munkáltatójuknak és a kollégáiknak, azt remélve, hogy előnyük származik abból, ha sok munkát vagy nehéz feladatokat vállalnak. A túlzottan magabiztos hozzáállás azonban felesleges vakmerőségbe torkollhat, ami rontja a teljesítményüket és tönkreteszi a társas kapcsolataikat. A túlzott magabiztosság kezelése folyamatos erőfeszítést, valamint önkontrollt és önismeretet igényel. Próbálkozzunk a következőkkel:

1. Kérjünk konstruktív visszajelzéseket a vezetőktől, sőt a kollégáinktól is.
2. Próbáljunk minél több munkatapasztalatot szerezni.
3. Határozzunk meg saját magunk számára reális célokat és célkitűzéseket, figyelembe véve erőforrásainkat és tapasztalatainkat.
4. Ne hátráljunk ki az együttműködésekől és a csapatmunkából.
5. Vegyünk részt a mentorprogramokban.
6. Fogadjuk el a kudarcokat, és tanuljunk belőlük.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

3. A fiatal generáció szakmai jövőképe

A fiatal munkavállalók számára természetes a legújabb technológiák kiismerése és felhasználása, ami minden területen értékké teszi őket. Nemcsak a technológiához értenek, hanem a párhuzamos feladatvégzésben is jeleskednek, képesek több feladattal zsonglőrködni és betartani a szoros határidőket. Együttműködő természetük és nyílt kommunikációjuk hatékony csapatjátékosokká teszi őket, akik képesek a legkülönbözőbb embereket összehozni a közös célok elérése érdekében. A fiatalok mernek szokatlan megoldásokhoz nyúlni, és újszerű nézőpontokkal gazdagítják a projekteket és problémamegoldó folyamatokat.

A fiatal generáció készség- és kompetenciakészlete lehetővé teszi számukra, hogy idejekorán kialakítsák szakmai jövőképüket és kövessék az utat, amit megterveztek maguknak. Mindezt csak erősíti, hogy könnyedén kapcsolatba tudnak lépni azokkal, akik osztják szenvedélyeiket és elveiket, és hozzá tudnak férni bármilyen vonatkozó szakirodalomhoz, multimédiás tartalomhoz stb.

Az alábbi táblázat a „szakmai jövőképpel” kapcsolatos általános vágyakat mutatja be, valamint néhány tippet arra, hogyan lehet ezeket megvalósítani:

Amit keresek:	Segítő ötletek
... egy olyan munka, aminek értelme is van	• Mérjük fel, milyen értékekben hiszünk! • Válasszunk olyan szakmát és előrelépési útvonalat, amely lehetővé teszi, hogy pozitív hatást gyakoroljunk a világra! • Mérjük fel, hogy munkánk során hogyan és mivel segíthetünk másoknak, a munka jellegétől függetlenül! Ezekre kell építenünk! • Összpontosítsunk az erősségeinkre, és használjuk ki őket!
... egy olyan munka, amit tényleg szeretek csinálni	• Keressünk olyan munkát, amely összhangban van a hobbijainkkal és érdeklődési körünkkel! • Releváns tapasztalatok keresése és megszerzése • Hálózatépítés az általunk preferált területen dolgozó szakemberekkel • Keressünk aktívan új lehetőségeket, és legyünk nyitottak!



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

...pénzügyi stabilitás	• Mérjük fel, milyen fizetésekre számíthatunk a kiválasztott területen! • Tűzzünk ki reális pénzügyi célokat! • Mérjük fel az előrelépési lehetőségeket! • Hálózatépítés az általunk preferált területen dolgozó szakemberekkel • Keressük aktívan a képzési lehetőségeket!
...továbbtanulás	• Határozzuk meg a szakmai céljainkat: "Mit szeretnék elérni a karrierem során?" • Beszélgessünk el a munkáltatónkkal, illetve kutassuk fel a rendelkezésre álló képzéseket! • Használjuk ki a rendelkezésre álló online forrásokat (némelyikük ingyenes!) • Vegyünk részt külső vagy belső mentorprogramokban! • Vegyünk részt különféle rendezvényeken és legyünk aktív hálózatépítők!
...saját vállalkozás	• Életképes üzleti ötlet meghatározása; üzleti terv készítése és piackutatás elvégzése • Vegyünk részt a kiválasztott területhez kapcsolódó rendezvényeken és ápoljuk a kapcsolatokat az ágazati szakemberekkel és vállalkozókkal! • Kutassuk fel a finanszírozási forrásokat! (Például kihasználhatjuk a nemzeti és uniós finanszírozási rendszerek és programok előnyeit.) • Mérjük fel a kockázatokat és mindig legyen kéznél egy B-tervünk is!

4. Munka és magánélet

A munka és a magánélet közötti harmonikus egyensúly fenntartása kulcsfontosságú a pályakezdő fiatal szakemberek számára, amit jelentősen megnehezíthet a túl sok munka, a merev időbeosztás, a komplex vállalati kultúra, az együttműködésre képtelen vezetők és az öngondoskodás elhanyagolása.

Minden fiatal arra vágyik, hogy a munka és a magánélet közt olyan egyensúlyt tudjon teremteni, amely lehetővé teszi mind a személyes boldogságot, mind a szakmai kiteljesedést. A munka és



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

a magánélet egészséges egyensúlyának fenntartása minden munkavállaló számára fontos, és ez különösen igaz a pályakezdő fiatal munkavállalókra.

4.1. Az öngondoskodás fontossága

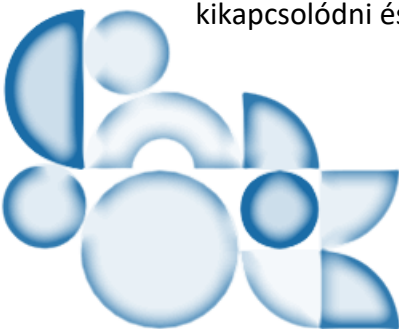
A munka és a magánélet közötti egészséges egyensúly megteremtése mindenkinek a személyes felelőssége. Az öngondoskodás sokak szerint "luxus" vagy „önzés”, pedig inkább „kötelezővé kéne tenni”, hogy mindenki a legjobb teljesítményt nyújthassa, mind társadalmi, mind szakmai vonalon. Néhány jó tanács az öngondoskodáshoz:

Állítsunk fel prioritásokat és húzzuk meg a határokat!

Ne feledjük, hogy mindig reálisan kell megítélnünk, mit tudunk egy nap alatt elvégezni! A magánéletünkben és a munkánkban egyaránt először mindig a legfontosabb feladatokat végezzük el! A munka és a magánélet egyensúlyának eléréséhez fontos, hogy a kettő közt világosan húzzuk meg a határokat. Ha sikerült kialakítani a kívánatos egyensúlyt, akkor kevesebbet fogunk stresszelni, és fenn tudjuk tartani az egészséges társas kapcsolatokat a kollégáinkkal, a barátainkkal és a családjainkkal.

Segítő ötletek: Az idő megfelelő beosztása fokozza a produktivitást és segít tudatosabban végezni a feladatainkat. A határok meghúzása a következőket foglalja magában:

- 1. Korlátozzuk a munkaidő utáni munkavégzést:** Bátorítsuk a mentoráltakat arra, hogy világosan határozzák meg, mikor ér véget a munkaidejük, és meddig elérhetőek, és erről a kollégáikat is tájékoztassák. Arra is hívjuk fel a figyelmet, hogy ezen az időponton túl nem kötelesek megnézni az üzeneteiket vagy fogadni a munkahelyi hívásokat.
- 2. A munkavégzésnek legyen meg a maga helye:** Ha otthonról dolgozunk, amennyiben lehetséges, alakítsunk ki külön munkahelyet, ahol dolgozhatunk. A fizikai elkülönülés segíthet a munka és az otthon mentális elválasztásában is.
- 3. Az öngondoskodás legyen része a napirendünknek:** A testmozgás, a meditáció, a kimozdulás otthonról, valamint a barátokkal és a családdal töltött idő segítenek kikapcsolódni és újratöltődni.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

4. Ne ígérjük meg senkinek, hogy a munkaidőn túl is dolgozni fogunk! Ne feledjük: Igenis ér nemet mondani!

Legyünk rugalmasak!

A munka és a magánélet egyensúlyának kezelése nem mindig egyszerű, ezért készen kell állnunk arra, hogy szükség esetén módosítsuk az időbeosztásunkat.

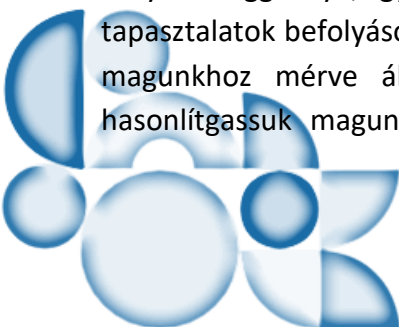
Segítő ötletek: A rugalmasság az a készség, amelyik segíthet alkalmazkodni a személyes és szakmai életünkben bekövetkező változásokhoz és kihívásokhoz. Elsajátítása kitartást igényel, de mindig emlékezzünk arra, hogy a változás az élet természetes velejárója! Néhány hasznos tipp, melyeket megoszthatunk a mentoráltakkal a rugalmasság kapcsán:

- 1. Tanuljunk meg alkalmazkodni!** Az alkalmazkodóképesség azt jelenti, hogy képesek vagyunk a viselkedésünket a környezetünkben (munkahelyi, társadalmi és személyes) bekövetkező változásokhoz igazítani. Aki alkalmazkodóképes, annak jobban megy a közös munka, könnyebben befogadja az információkat, és könnyebben szakít a hagyományos megoldásokkal, mikor valamilyen újszerű helyzetet kell kezelnie.
- 2. Éljük a jelenben!** A jelenben élés (mindfulness) azt jelenti, hogy képesek vagyunk „teljesen ott lenni” az adott pillanatban, miközben urai vagyunk az érzelmeinknek, és ítélkezés nélkül cselekszünk/reagálunk önmagunkkal vagy másokkal szemben.
- 3. Vegyük körül magunkat olyan emberekkel, akik útmutatást, támogatást és bátorítást tudnak nyújtani!**
- 4. Kérjünk visszajelzést, és ha megkapjuk, fogadjuk is el:** az építő jellegű visszajelzés kritikus fontosságú, amikor teljesítményünk javításáról van szó.

5. Szakmai és magánéleti kiteljesedés: A siker mutatói

A "siker" fogalma erősen egyénfüggő, személyenként jelentősen eltérhet. A siker számos tényező függvénye, így például a személyes háttér, a kulturális neveltetés, az értékek és a tapasztalatok befolyásolhatják. Éppen ezért kulcsfontosságú, hogy a sikerességet mindig saját magunkhoz mérve állapítsuk meg, és ne másokhoz vagy a társadalmi elvárásokhoz hasonlígtassuk magunkat. A céltudatosság és a boldogságérzet eléréséhez fontos, hogy

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.



egyensúlyt teremtsünk a szakmai és a személyes sikerek között. Például valaki, akinek igazán fontos a családi élet, sikernek könyvelheti a szeretettel való minőségi időtöltést, míg akinek mindene a karrierje, az a sikert szakmai elismerésekben vagy teljesítményszintekben méri.

Végső soron a teljes élethez arra van szükség, hogy meghatározzuk saját magunk számára a sikert, aztán ennek a mércének megfelelően legyünk sikeresek. Az alábbi táblázat a két általános sikermutató-rendszert mutat be, és önreflexióra is használható.

Szakmai sikermutatók	Személyes sikermutatók
• Elköteleződés • Előremenetel és szakmai fejlődés • Meglévő és új készségek és ismeretek fejlesztése • Pénzügyi stabilitás és biztonság • Elismertség • Az érzés, hogy urai vagyunk a helyzetünknek, és élvezzük mások támogatását • Elégedettség a munkánkkal • Jó szakmai kapcsolatok • Képesek vagyunk kihasználni az erősségeinket • Pozitív visszajelzés a kollégáktól • Pozitív visszajelzés a vezetőségtől • Célok teljesítése vagy épp túlteljesítése	• Tartalmas élmények • Erős családi kapcsolatok • Erős baráti kapcsolatok • Jó fizikai egészség • Jó mentális egészség • Pozitív önkép • Az érzés, hogy van célja az életünknek • Személyes fejlődés • Személyes célok elérése



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Kérdések a mentoráltakhoz:

Szakmai vagy magánéleti döntéseidre visszagondolva hogyan határoznád meg a sikert? Hogyan definiáld a kudarcot? Fel tudsz idézni olyan alkalmakat, amikor úgy érezted, hogy kudarcot vallottál, de utólag mégis értékes tanulási tapasztalatként tudtad megélni a dolgot? Fel tudsz idézni olyan alkalmakat, amikor úgy érezted, hogy elértél valamit, de végül mégse érezted a várt beteljesülést?

6. Építsünk az erősségeinkre és fogadjuk el a kudarcot!

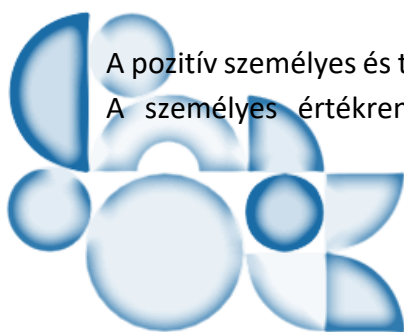
A célok kitűzésével kapcsolatban a pozitív pszichológia értékes információkat nyújt arról, hogy mi minden járulhat hozzá a személyes kiteljesedéshez és jólléthez. A pozitív pszichológia az erősségek és az érdeklődés középpontba helyezésére, a pozitív érzelmek ápolására, a pozitív kapcsolatok kiépítésére, valamint az élet céljának és értelmének megtalálására helyezi a hangsúlyt. Ha a fiatalok a céljaikat ezekhez az elvekhez igazítják, motiváltabbá válhatnak és erősebben elkötelezhetik magukat a céljaik mellett, ami kiteljesedéshez és jólléthez vezet.

A célok elérése azonban nem mindig egyszerű folyamat, és a kudarcok elkerülhetetlenek. Megtanulni elfogadni a kudarcokat és kezelni a velük kapcsolatos helyzeteket a személyes kiteljesedés egyik alapvető eleme, ami magában foglalja az reziliencia és a hatékony megküzdési stratégiák fejlesztését, hogy elviselhessük a kudarcokat és tanulhassunk belőlük, a negatív önértékelés átforgatását és a hibákból való tanulást. Ahelyett, hogy a kudarcot végzetesnek tekintenének, a fiatalok megtanulhatják a FEJLŐDÉS KÖZPONTÚ gondolkodásmódot, ahol a kudarcot tanulási és fejlődési lehetőségnek tekintik.

A célok kitűzése és a kudarcok kezelése mellett a személyes kiteljesedéshez és jólléthez pozitív érzelmekre, kapcsolatokra és tapasztalatokra is szükség van. A dolgok pozitív megélését és a rugalmasságot gyakorolni is lehet:

- **Hála:** próbáljunk meg gyakrabban **köszönetet mondani**, vagy egyszerűen csak minden nap szánjunk rá néhány percet, hogy elgondolkodunk azon, miért lehetünk hálásak...
- **Mindfulness:** próbáljunk meg ítélkezés nélkül a jelen pillanatra koncentrálni...
- **Önbecsülés:** próbáljunk meg ugyanolyan kedvesek, gondoskodók és megértők lenni saját magunkkal, mint a barátainkkal...

A pozitív személyes és társas kapcsolatok kiépítése szintén fokozhatja a jóllétet és kiteljesedést. A személyes értékrendünknek megfelelő, érdeklődésünkkel összhangban lévő, értelmes



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

elfoglaltságok, például az önkéntes munka vagy a hobbik, meggyőzhetnek róla, hogy az életnek valóban van célja és értelme.

Végezetül fontos megjegyezni, hogy ha felismerjük és kihasználjuk saját tehetségünket és képességeinket, nagyobb valószínűséggel fogjuk megtapasztalni azt a céltudatosságot és a motivációt, ami segíthet legyőzni az akadályokat és addig küzdeni a céljainkért, amíg el nem érjük őket.

Ha az erősségeinkre összpontosítunk könnyebben azonosíthatjuk azokat a területeket, ahol további támogatásra vagy fejlesztésre lehet szükségünk, így realisabb és hatékonyabban megvalósítható tervet készíthetünk céljaink eléréséhez. Végző soron az erősségeinkkel összhangban kitűzött célok segíthetnek abban, hogy teljes mértékben kibontakoztathassuk a bennünk rejlő lehetőségeket, és teljes, elégedett életet éljünk.

6.1. Építsünk az erősségeinkre!

Erősségeink azonosítása

Valamennyien megtapasztaljuk azt a folyamatot, amelynek során felfedezzük erősségeinket és gyengeségeinket, akár új dolgok kipróbálásával, akár a kíváncsiság ösztönét követve, akár új kihívások felvállalásával, mégis sokszor alábecsüljük saját képességeinket, és figyelmen kívül hagyjuk természetes adottságainkat.

Segítő ötletek: Néhány alapvető tipp, amely segít a mentoráltaknak azonosítani és kontextusba helyezni erősségeiket és tehetségüket:

1. Önreflexió: Kérjük meg a mentoráltakat, hogy idézzenek fel olyan tevékenységeket vagy helyzeteket, amelyekben különösen magabiztosnak, sikeresnek vagy kiteljesedettnek érezték magukat, aztán gondolják végig, miért érezték az adott helyzetet annyira kielégítőnek. Végül kérjük meg őket, hogy soroljanak fel olyan dolgokat, amiben igazán jónak érzik magukat.

2. Vegyük észre és hasznosítsuk a visszajelzéseket! Magyarázzuk el, hogy mások sokszor akkor is felismerik a jó tulajdonságainkat és az erősségeinket, ha mi magunk nem vesszük észre őket. Jó kiindulási alap lehet például a barátok, a család, a kollégák, a vezetők és a munkáltatók rólunk alkotott véleménye.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

3. Igyekezzünk aktívan részt venni a képzésekben és a társadalmi tevékenységekben!

A szakképzés és a folyamatos szakmai fejlődés koncepciójának elfogadása kulcsfontosságú, ha a fiatal munkavállalók növelni szeretnék a teljesítményüket és munkahelyi elégedettségüket. Képzési lehetőségek elég gyakran adódnak, és ha a munkáltató esetleg nem tud róluk, a munkavállaló felhívhatja rájuk a figyelmét, és kérheti a szervezet támogatását a részvételhez.

Kérdések a mentoráltakhoz:

Gondolj vissza valamilyen nemrégiben hozott döntésedre és a mögötte álló gondolatmenetre! Voltak olyan konkrét tényezők, amelyekkel kapcsolatban bizonytalan voltál, vagy nehézséget okoztak? Volt valami, amit mai fejjel másképp csinálnál? Volt valamilyen intő jel, amire jobban oda kellett volna figyelni?

6.2. A kudarcok kezelése

Kudarcokkal szinte minden fiatal munkavállaló találkozik pályája kezdetén. Nem mindegy azonban, hogy a kudarcokra hogyan reagálunk: elkeseredés helyett a kudarcot tanulási és fejlődési lehetőségének kell tekintenünk, olyan alkalomnak, amikor fejleszthetjük készségeinket, tudásunkat és kompetenciáinkat.

A kudarcok hatékony kezeléséhez reziliencia, önismeret és fejlődés központú gondolkodásmód szükséges, vagyis képesnek kell lennünk objektíven felmérni erősségeinket és gyengeségeinket, felelősséget vállalni a tetteinkért és döntéseinkért, a kudarcot lehetőségként használva fel a tanulásra és a fejlődésre. Ha a kudarcot a tanulási folyamat szerves részeként fogadjuk el, és folyamatos fejlődésben gondolkodunk, leküzdhetjük az akadályokat, fejleszthetjük a rezilienciánkat és végül elérhetjük céljainkat.

A kudarc, mint tanulási lehetőség kihasználása

Mindenki tévedhet! Ahelyett, hogy a kudarcot „kudarcként élnénk meg”, a hibákat és kedvezőtlen körülményeket elemezve akár tanulási és fejlődési lehetőségként is felhasználhatjuk. Emellett fontos, hogy a fiatal munkavállalók megértsék, hogy a kudarc - mint az élet természetes velejárója - nem minősíti a képességeiket.

Segítő ötletek:



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

- 1. Vállaljuk a felelősséget!** Bátorítsuk a mentoráltakat, hogy ismerjék el a hibáikat, és vállalják a felelősséget a kudarcaikért. Ezt a hozzáállást mások is értékelni fogják, és valószínűleg segíteni fognak a kudarc leküzdésében.
- 2. Fogadjuk el a tökéletlenségünket és őrizzük meg rezilienciánkat!** Emlékeztessük a mentoráltakat, hogy a kudarc az élet része és mindenki számára folyamatos tanulási lehetőséget biztosít. Igyekezzünk motiváltak és koncentráltak maradni!
- 3. Kérjünk támogatást és visszajelzést!** Soha ne habozzunk támogatást kérni barátainktól, családtagjainktól, kollégáinktól vagy vezetőinktől. Bárki segíthet a tanulásban és a fejlődésben, és fordítva is igaz: mindenkinek szüksége van az életben néha segítségre!
- 4. Értékeljük újra a céljainkat és tűzzünk ki új célokat!** A SMARTER célok elemzésével megtudhatjuk, szükség van-e a céljaink módosítására vagy teljes elvetésére. Ne feledjük: a sikerhez időre, erőfeszítésekre és kitartásra van szükség!

6.3. Kudarc: Az innováció egyik összetevője

A kudarc az innovációs folyamat kritikus eleme, amelyet gyakran alábecsülnek és figyelmen kívül hagynak. A kudarc iránytűként a jobb megoldások felé terelget, hiszen elég pontosan jelzi, hogy mi az, ami nem működik. Minden kudarc és félresikerült megoldás értékes felismerésekkel és tanulságokkal gazdagít minket, melyekre támaszkodva a következő alkalommal már másképp fogunk megoldásokat keresni és új ötleteket keresni. A kudarc arra készítet, hogy merjünk a komfortzónánkon kívül is gondolkodni, és vállaljunk valamennyi kockázatot. Növeli a rezilienciát és az alkalmazkodóképességet, elősegítve a folyamatos fejlődést középpontba helyező gondolkodásmódot.

A kudarc elfogadásával nyitottá válunk az új ötletekre, ismeretlen területekre és váratlan áttörésekre. Ha kudarcot vallunk, akkor jusson eszünkbe, hogy a siker gyakran kudarcok sorozatának eredménye, és a megoldatlan problémák jelentik az innováció alapját.

Példa:

„Nem vallottam kudarcot. Egyszerűen csak találtam tízezer olyan módszert, ami nem fog működni.”

Thomas Edison, 1847 - 1931

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.



Minden idők egyik leghíresebb feltalálója, Thomas Edison több mint ezer sikertelen próbálkozás után találta fel a villanygömböt. Minden félresikerült próbálkozás értékes felismerésekkel és tanulságokkal gazdagította, amelyek nyomán folytatta a kísérletezést és tökéletesítette az ötleteit.

Edison felismerte, hogy a kudarc az innovációs folyamat szerves része, és minden ilyen alkalom egy lépéssel közelebb vihet a keresett megoldáshoz. Ez a fajta reziliencia és elszántság Edison esetében a villanygömbön kívül számos más, a világot átalakító találmány, például a fonográf és a mozgóképes kamera feltalálását eredményezte.

Kérdések a mentoráltakhoz:

a) *Hoztál valaha olyan döntést, amelynek nem várt következményei voltak? Mik voltak ezek a következmények, és hogyan kezelted őket? Mit tehetnél volna másképp, hogy megelőzd vagy enyhítsd ezeket a következményeket?*

b) *Emlékezz vissza egy olyan esetre, amikor hibás döntést hoztál. Hogyan kezelted a helyzetet? Tettél-e konkrét lépéseket, hogy tanulj az esetből, és elkerüld a hasonló hibák elkövetését a jövőben? Milyen tanácsot adnál annak, aki hasonló helyzettel szembesül?*

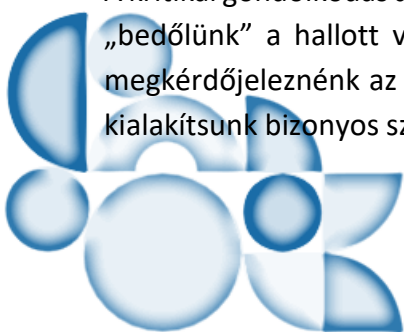
7. Kritikai gondolkodás

A kritikai gondolkodás olyan alapvető készség, amely lehetővé teszi az információk értékelését, a megalapozott döntések meghozatalát és az összetett problémák megoldását. A mai világban, ahol megszámlálhatatlan forrásból folyamatosan dől ránk az információ, a kritikai gondolkodás fontosabb, mint valaha.

A kritikai gondolkodás lehetővé teszi, hogy különbséget tegyünk a tények és a fikció, az igazság és a hazugság között, és megalapozott, bizonyítékokon alapuló döntéseket hozzunk, megvizsgáljuk és megkérdőjelezzük feltételezéseinket és meggyőződéseinket, azonosítsuk és értékeljük az érveket, és a bizonyítékokat, és mérlegeljük a különböző lehetőségek előnyeit és hátrányait.

A kritikai gondolkodás azonban nem mindenkinek adatik meg a születése pillanatában. Könnyen „bedőlünk” a hallott vagy olvasott információknak, készpénznek véve azokat anélkül, hogy megkérdőjeleznénk az igazságtartalmukat. Az ilyen esetek elkerülése érdekében fontos, hogy kialakítsunk bizonyos szokásokat és készségeket, amelyek elősegítik a kritikai gondolkodást.

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.



Néhány hasznos tipp, melyeket megoszthatunk a mentoráltakkal:

a) Legyünk szkeptikusak! Amikor olyan új információkkal találkozunk, amelyek hatással lehetnek a döntéseinkre, ne fogadjuk el ezeket „hozomra”. Mindig meg kell kérdőjeleznünk az információ forrását és annak elfogultságát. Mielőtt döntést hoznánk vagy véleményt formálnánk, alapos kutatással, minél több forrás megismerésével és a bizonyítékok kritikus értékelésével győződjünk meg róla, hogy minden tényt ismerünk.

b) Legyünk nyitottak! Vegyünk figyelembe a sajátunktól eltérő nézőpontokat is, és kutassunk fel többféle információforrást. A nyitottság azt is jelenti, hogy hajlandóak vagyunk megváltoztatni a véleményünket vagy módosítani a döntésünket, ha új bizonyítékok merülnek fel. Legyünk hajlandóak beismerni, hogy nem vagyunk mindentudók! Másoktól tanulni soha nem szégyen. Első pillantásra soha ne utasítsunk el senkit, illetve semmilyen információt.

c) Vegyünk figyelembe többféle nézőpontot és értékeljük az érveket! Soha ne támaszkodjunk egyetlen véleményre (mindegy, hogy ez a sajátunk, vagy valaki másé). Próbáljuk a dolgokat különböző nézőpontokból szemügyre venni, alternatív nézőpontokat mérlegelni, és megkérdőjelezni saját feltételezéseinket. Egy-egy vita során az „ellenfél” érveit nem kötelező elfogadni! Keressünk érvelési hibákat, értékeljük a bemutatott bizonyítékokat, és mérlegeljük az érveket és ellenérveket.

7.1. Mesterséges intelligencia - Valami új és szokatlan

„A ChatGPT pont olyan, mint a kalapács - sok mindenre fel lehet használni, de ahogy a kalapáccsal sem lehet minden műszaki problémát megoldani, úgy a ChatGPT sem mindig jelent ideális megoldást. Bár a ChatGPT-t úgy tervezték, hogy a lehető legtöbb témakörben sikerrel keressen, és hasznos válaszokat adjon, vannak korlátai, és nem biztos, hogy mindenhol ugyanolyan szakértelemmel, minden részletet figyelembe véve képes „megszólalni”, mint egy szakértő.

Alapvető fontosságú, hogy tisztában legyünk minden eszköz erősségeivel és gyengeségeivel, és ezeknek megfelelően használjuk őket - és ez a ChatGPT-re is vonatkozik. A ChatGPT kiváló eszköz az ötletek generálására, általános információk nyújtására vagy alkalmi beszélgetések folytatására, összetett vagy érzékeny témákban azonban gyakran ajánlott olyan területi szakértőkkel vagy szakemberekkel konzultálni, akik rendelkeznek a szükséges speciális tudással és tapasztalattal.

Mint minden eszközt, ezt is megfontoltan kell használni, és fel kell ismernünk a korlátait, hogy minden helyzetben a lehető legjobb eredményt érjük el.”



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

ChatGPT, 2023

Fontos tudatában lenni annak, hogy a munkavállalók új generációja gyakran túlságosan is a mesterséges intelligenciára támaszkodik, ha úgy érzi, hogy ez biztosítja a leggyorsabb vagy legkényelmesebb megoldást.

A mesterséges intelligencia használata számos előnnyel jár: azonnal hozzájuthatunk az információkhoz, gyorsulhat a problémamegoldás, javulhat a munkafolyamatok hatékonysága, és megnyílik az út a személyes fejlődés és a folyamatos tanulás előtt. Ugyanakkor mint új technológia, így az AI használata esetében is körültekintően kell eljárunk (főleg a fiatal munkavállalóknak), és tisztában kell lennünk a kapcsolódó kockázatokkal.

A mesterséges intelligencia túlzásba vitt használata a társas interakciók leépüléséhez vezethet, pedig a kollégáink és a feletteseink kulcsfontosságú szerepet játszanak szakmai fejlődésünkben, a személyes kapcsolatok pedig elősegítik a együttműködést, fokozzák az empátiát, fejlesztik a szociális készségeket és végső soron a szakmánkat a hivatásunkká változtatják. Ha folyton a mesterséges intelligenciára támaszkodunk, az tönkre fogja tenni kreativitásunkat és az innovációs készségeinket a problémamegoldásban és a döntéshozatalban, nem leszünk képesek újszerű megoldásokkal előállni, kifürkészni az ismeretlent és megindokolni a döntéseinket.

A fiatal mentoráltakat arra kell ösztönözni, hogy felelősségteljesen és etikusan használják a mesterséges intelligenciát. Fontos, hogy tájékoztassuk őket a módszer korlátairól és kockázatairól. Ide tartozik többek között az etikátlan használat is, mint például a munkánk elvégztetése vagy félrevezető tartalmak előállítása.

Az AI természetesen használható felelős és etikus módon, de ehhez nem szabad megfeledkeznünk arról, hogy

az emberi tapasztalat, kreativitás és nagyszerűség legyőzhetetlen!



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

8. Gondoljuk át a következő kérdéseket!

1. Gondold át szakemberként és mentorként szerzett tapasztalataidat: a mentoráltakkal, a kollégákkal vagy úgy általában a munkáddal kapcsolatos döntések meghozatalakor szembesültél már komolyabb kihívásokkal? Voltak tipikus hibáid? Milyen tanulságokat vontál le ezekből a tapasztalatokból?

2. Vissza tudsz emlékezni olyan konkrét esetre, amikor útmutatást kellett adnod a döntéshozatallal kapcsolatban valamelyik mentoráltnak?

3. Fel tudsz idézni a közelmúltból egy olyan döntési helyzetet, amikor mentorként/vezetőként rájöttél, hogy nem sikerült megértened egy bizonyos szempontot vagy koncepciót? Ha igen: hogyan kezelted ezt a helyzetet? Milyen lépéseket tehet valaki, hogy a döntéshozatali folyamat során egy adott területet jobban megértse?

4. Vissza tudsz emlékezni olyan konkrét esetre, amikor egy komplex döntési helyzettel küszködő mentoráltnak útmutatást kellett adnod? Hogyan készültél fel arra, hogy átgondolt és hatékony segítséget tudj nyújtani?

5. Milyen hasznos forrásokat vagy eszközöket (könyvek, weboldalak stb.) ismersz, melyekkel bővíthetők a döntéshozatallal kapcsolatos ismeretek?



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

9. HIVATKOZÁSOK

BROWN, C. 2011. *The role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process.* Elérhető:

https://www.researchgate.net/publication/240278877_The_Role_of_Emotional_Intelligence_in_the_Career_Commitment_and_Decision-Making_Process [Accessed 2/5/2023]

DAVIDSON, J. 2016. *6 Tips to Achieve Work-Life Balance.* Elérhető:
<https://www.mpi.org/blog/article/6-tips-to-achieve-work-life-balance> [Accessed 2/5/2023]

EUROPEAN PARLIAMENT. 2016. *Precarious Employment in Europe – Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy.* Elérhető:
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) [Accessed 2/5/2023]

HOFFMAN, M., & BURKS, V., S. 2020. *Worker overconfidence: Field Evidence and Implications for Employee Turnover and Firm Profits.* Elérhető:

<https://www.econometricsociety.org/publications/quantitative-economics/2020/01/01/Worker-overconfidence-Field-evidence-and-implications-for-employee-turnover-and-firm-profits> [Accessed 2/5/2023]

JANOVSKI, A. 2020. *EU Youth Goals and the Vision of Young People.* Elérhető:
<https://www.trainerslibrary.org/eu-youth-goals-and-the-vision-of-young-people/> [Accessed 2/5/2023]

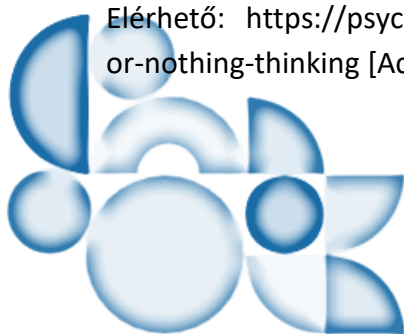
KARLSSON, BN., & GARLING, T. 2015. *Psychological determinants of decision making under uncertainty: A review of recent research.* *European Psychologist*, 20(4), 257-267.

MIND TOOLS. 2023. *Managing Overconfident People.* Elérhető:
<https://www.mindtools.com/anz6cqw/managing-overconfident-people> [Accessed 2/5/2023]

PETERS, E. 2019. *What is the Function of Confirmation Bias?.* Elérhető:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10670-020-00252-1> [Accessed 2/5/2023]

PRAVEEN, SA. 2021. *Cognitive Distortions: Your Brain Lies to You.* Elérhető:
<https://medium.com/atypical-psychology/cognitive-distortions-your-brain-lies-to-you-61900c6b5d0f> [Accessed 2/5/2023]

PSYCH CENTRAL. 2022. *What Is All-or-Nothing Thinking and Why It's Important to Manage It.* Elérhető: <https://psychcentral.com/health/all-or-nothing-thinking-examples#examples-of-all-or-nothing-thinking> [Accessed 2/5/2023]



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

SALLES, N. 2023. *How Strong Leaders Cope with 'Cocky' Young Employees.* Elérhető: <https://abundantstrategies.com/strong-leaders-cope-cocky-young-employees/> [Accessed 2/5/2023]

SELIGMAN, E, P, M. & CSIKSZENTMIHALYI, M. 2000. *Positive Psychology: An Introduction.* Elérhető: https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction [Accessed 2/5/2023]

STAHL, A. *5 Signs You're Successful (Even If You Don't Realize You Are).* Elérhető: <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/10/17/5-signs-youre-successful-even-if-you-dont-realize-you-are/> [Accessed 2/5/2023]

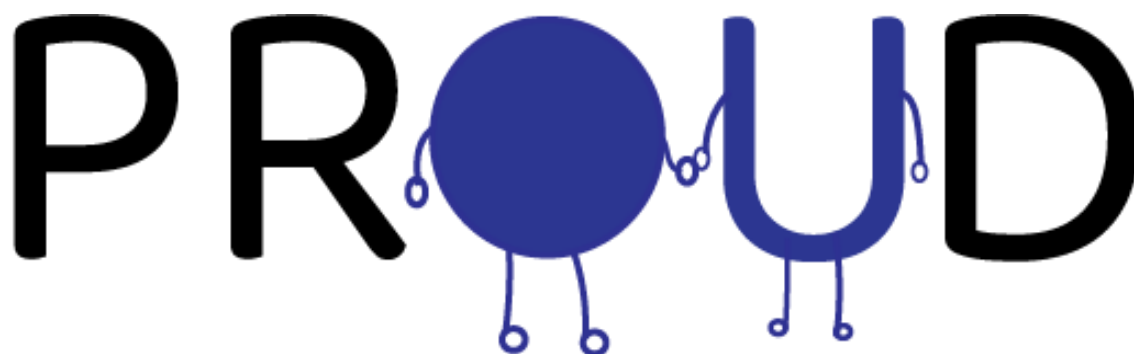
WORLD ECONOMIC FORUM. 2016. *This is What Millennials Look for in a Job.* Elérhető: <https://www.weforum.org/agenda/2016/07/this-is-what-millennials-look-for-in-a-job/> [Accessed 2/5/2023]



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Döntéshozatal

LEGJOBB GYAKORLAT CÍME: A FEJLŐDÉS központú gondolkodásmód elsajátítása

A PROBLÉMA AZONOSÍTÁSA

A fiatalok hajlamosak kudarcot vallani mind magán-, mind szakmai életükben a siker elérésének kényszere, a tapasztalatlanság és az érzelmi gondolkodás miatt.

A PROBLÉMA RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA

A célok elérése nem mindig egy egyszerű, egyenes folyamat, elkerülhetetlenek a visszaesések és a kudarcok. A fiatalok többnyire erős versenyhelyzetben találják magukat és hajlamosak a végeredményre koncentrálni ahelyett, hogy élveznék a tanulás és az egyéni fejlődés folyamatát. Konkrétabban, a fiatalok teljesítményét a következők hátráltatják:

- a) kritikától való félelem,
- b) a siker elérésére irányuló nyomás, akár a vezetőség, akár a család részéről,
- c) berögzült gondolkodásmód.

A kudarc elfogadásának és kezelésének megtanulása a személyes kiteljesedés elérésének egyik kulcsfontosságú eleme.

Példa eset

Sarah egy újrahasznosító cég műszaki osztályának tapasztalt vezetője. Emellett az ígéretes alkalmazottak mentoraként is tevékenykedik és mostanában kezdett együtt dolgozni Jake-el. Jake egy fiatal technikus, aki az ő beosztottja.

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



Nemrég Jake megosztotta vele, hogy úgy érzi, a cég ambíciói túl magasak és túlterheltnek érzi magát attól a munkamennyiségtől, ami a magas színvonalú munkavégzés fenntartásához kell. Azon küzd, hogy alkalmazkodjon a rohanó környezethez és attól tart, hogy olyan hibákat követ el, amelyek miatt esetleg alkalmatlannak tűnhet a kollégái és a vezetői szemében.

Sarah kifejtette, hogy a nagyratörő célok eléréséhez tanulni kell a kudarcokból és a visszaesésekből, és arra biztatta Jake-et, hogy a kihívásokat tekintse fejlődési lehetőségnek. Megosztotta saját tapasztalatait is a kihívásokkal való szembenézésről és a belőlük való tanulásról, ami segített Jake-nek ráébredni, hogy mindenki követ el hibákat, és nem baj, ha segítséget kér. Kis projektekkel bízta meg, amelyek kihívást jelentenek, de megvalósíthatók, és mindvégig visszajelzést és támogatást nyújtott neki. Ahogy Jake egyre jobban belejött a szerepébe, elkezdte észrevenni az újrahasznosítási folyamat hiányosságait. Számos ötletet javasolt a folyamat ésszerűsítésére és a hulladék csökkentésére, Sarah pedig arra bátorította, hogy mutassa be ötleteit a csapatnak. Jake izgult az ötletek bemutatása miatt, de Sarah emlékeztette, hogy hozzájárulásai értékesek, és képes arra, hogy jelentős hatást gyakoroljon. A csapatban kedvező fogadtatásra találtak Jake javaslatai, és lehetőséget kapott, hogy vezessen egy projektet, ami a változások megvalósítását célozza.

AZ ALKALMAZOTT MEGOLDÁS

A FEJLŐDÉS központú gondolkodásmód elsajátítása révén, a fiatal munkavállalók ellenállóképességet és hatékony megküzdési stratégiákat fejlesztenek ki a visszaesések kezeléséhez és a kudarcokból való tanuláshoz, a negatív önbeszéd átfogalmazásához és a hibákból való tanuláshoz.

Mi a FEJLŐDÉS központú gondolkodásmód?

A FEJLŐDÉS központú gondolkodásmódot elsajátítva az egyén a kihívásoktól megerősödik ahelyett, hogy azokra abszolút negatív helyzetként tekintene. A kudarcot a növekedés és a képességek fejlesztésének lehetőségeként fogja fel. A FEJLŐDÉS központú gondolkodásmód előre vetíti, hogy az intelligencia és a tehetségek mind képesek a növekedésre. Néhány általános tipp a FEJLŐDÉS központú gondolkodásmód elsajátításához:



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

1. Hallgass a belső hangodra!
2. Ismerd fel, hogy mindig van választásod!
3. Gyakorlat teszi a mestert.
4. Ne habozzon segítséget kérni!
5. Tekintsd a kudarcot tanulási lehetőségnek!

TANULSÁGOK/KÖVETKEZTETÉS

Ahelyett, hogy a kudarcokra végpontként tekintenének, a fiatalok elsajátíthatják a FEJLŐDÉS központú gondolkodásmódot, és úgy tekinthetnek a kudarcokra, mint tanulási és fejlődési lehetőségek. A FEJLŐDÉS központú gondolkodásmóddal rendelkező emberek megértik, hogy a kudarc a tanulási folyamat természetes velejárója. A kudarcot arra irányuló lehetőségként értékeli, hogy tanuljanak a hibáikból, átgondolják megközelítésüket, és újra próbálkozzanak.

A fejlődés központú gondolkodásmód számtalan előnnyel jár azon túl, hogy sikert érünk el. Segítségével az egyének olyan magas szintű ellenállóképességet, kitartást és alkalmazkodóképességet fejleszthetnek ki, amely életük minden területén előnyös lehet. Ez a gondolkodásmódbeli váltás képessé teszi az egyéneket arra, hogy félelem helyett kíváncsisággal közelítsék meg a kihívásokat, és hogy kitartsanak a nehézségekkel szemben. Végül soron a fejlődés központú gondolkodásmód megváltoztathatja azt, ahogyan önmagunkra és képességeinkre tekintünk, felszabadítva teljes potenciálunkat, hogy elérjük céljainkat és teljes életet éljünk.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

SZAKIRODALOM

MINDSET WORKS. (2017). *Dr. Dweck's research into growth mindset changed education forever.* [online]. Available from: <https://www.mindsetworks.com/science/> [Accessed 30.09.2023.]
Dr. Dweck kutatása a fejlődés központú gondolkodásmódról örökre megváltoztatta az oktatást.

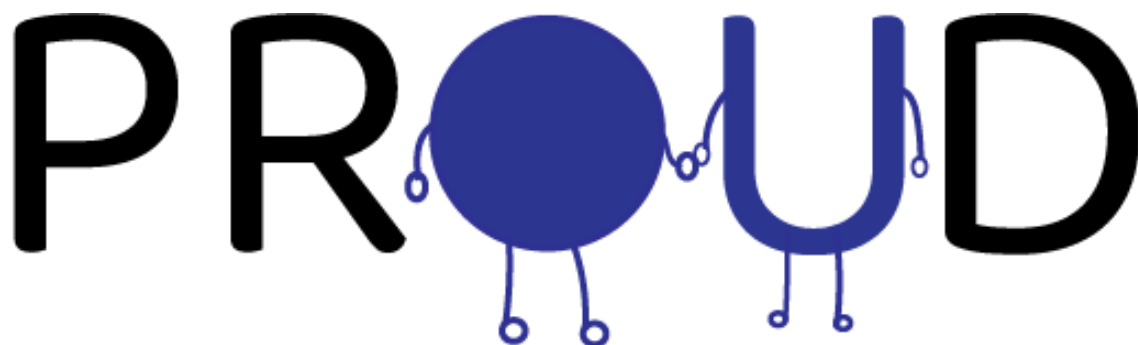
WGU. (2019). *What is a GROWTH Mindset? 8 Steps to Develop one.* [online]. Available from: <https://www.wgu.edu/blog/what-is-growth-mindset-8-steps-develop-one1904.html#close> [Accessed 30.09.2023.]
Mi az a FEJLŐDÉS központú gondolkodásmód? 8 lépés a kifejlesztéséhez.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

MODUL NEVE: Döntéshozatal

A LEGJOBB GYAKORLAT NEVE: Megalapozott döntések meghozatala

A PROBLÉMA AZONOSÍTÁSA

Tapasztalatlanságuk miatt a fiatalok hajlamosak elhamarkodott döntéseket hozni, elfelejtve, hogy minden rendelkezésre álló információt vagy szempontot figyelembe kell venniük.

A PROBLÉMA RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA

A fiatalok hajlamosak elhamarkodott döntéseket hozni, elfelejtve, hogy minden rendelkezésre álló információt vagy szempontot figyelembe kell venniük. A döntéshozatali folyamatnak szisztematikusnak és átgondoltnak kell lennie. A végső döntés meghozatala előtt minden lényeges tényezőt és lehetséges következményt figyelembe kell venni.

Nehéz lehet meghatározni, hogy adott esetben melyik irány lenne a leghelyesebb, ha a rendelkezésre álló információk ellentmondásosak, a kimenetek bizonytalanok és az erőforrások korlátozottak. Ez döntésképtelenséghez vezethet, vagyis nem leszünk hajlandóak döntéseket hozni, ami végső soron elszalasztott lehetőségekhez vagy negatív következményekhez vezethet a mind saját magunk, mind a munkaadónk számára.

Példa:

András, egy butik fitneszstúdió tulajdonosa azzal kénytelen szembesülni, hogy egyre kevesebben járnak hozzá, és városszerte új edzőtermek nyílnak, vagyis egyre nő a verseny. A probléma megoldása érdekében Andrew piackutatásba kezd, felméréseket, interjúkat és fókuszcsoportos beszélgetéseket folytat meglévő és potenciális ügyfeleivel. Értékes információkat gyűjt célközönsége jellemzőiről és preferenciáiról.

Így például megtudja, hogy a fitnesztermet elsősorban 25 és 40 év közötti fiatal szakemberek látogatják, akik elfoglalt életet élnek és az egészséges életmódot helyezik előtérbe.



Elfoglalt ügyfelei olyan lehetőséget keresnek, ahol az időpontok közül rugalmasan válogathatnak. Díjazzák, ha az edző személyesen foglalkozik velük, ért a dolgához és változatos kínálatot keresnek, így pl. nagy intenzitású edzéseket és a jógatanfolyamokat.

Ezekkel a felismerésekkel felvértezve András rájön, hogy a célközönség sajátos igényeinek és preferenciáinak figyelembevételével finomíthatja és bővítheti a fitnesztúdiója által nyújtott szolgáltatásokat, és ezzel előnyre tehet szert a versenytársakkal szemben.

MEGOLDÁS

1. Gyűjts és elemezz több forrásból származó információkat! Fontos, hogy több forrásból szerezz információkat, hogy átfogó képet kaphass a helyzetről, és figyelembe vehesd a különböző nézőpontokat. Konzultálhatsz szakértőkkel, végezhetsz saját kutatásokat és kikérheted olyanok véleményét is, akiknek releváns ismereteik vagy tapasztalataik lehetnek.

2. Kritikusan elemezd a megszerzett információkat! Ez biztosítja, hogy azok pontosak, megbízhatóak és relevánsak legyenek az adott döntés szempontjából. Az elemzés magában foglalhatja a különböző információforrások összehasonlítását és szembeállítását, a mintázatok és tendenciák azonosítását, valamint az egyes források erősségeinek és gyengeségeinek értékelését.

3. Mérlegeld a különböző lehetőségek előnyeit, hátrányait és lehetséges következményeit! Pl. dolgozz ki kritériumokat az egyes lehetőségek értékelésére, majd ezek alapján minősítsd az opciókat.

4. Az összegyűjtött információk elemzése és értékelése alapján hozd meg a döntésedet! Fontos, hogy ezután a döntést világosan és hatékonyan kommunikáld azok felé, akiket érinthet, és vállald a felelősséget a döntésből eredő eredményekért.



TANULSÁG/ÖSSZEFOGLALÁS

A pillanat hevében vagy a helyzet teljes megértése nélkül hozott döntések nemkívánatos eredményekhez vezethetnek. Ha a fiatalok időt szánnak a mérlegelésre, az információgyűjtésre és a különböző nézőpontok mérlegelésére, értékes betekintést nyerhetnek az adott problémába, és megalapozottabb, stratégiai fontosságú döntéseket hozhatnak.

HIVATKOZÁSOK

MIND TOOLS. (2023). *How to Make Decisions*. [online]. Available from:
<https://www.mindtools.com/aip/sat/how-to-make-decisions> [accessed 31.08.2023]

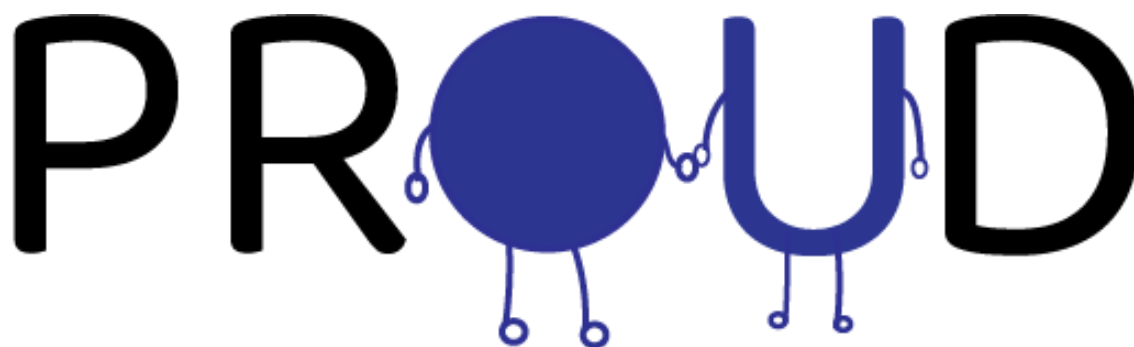
ZORIAN. (2016). *Best Practices for Effective Decision-Making (and My 6 Steps for Making Better Decisions)*. [online]. Available from:
<https://www.zorian.com/best-practices-decision-making/> [accessed 30.09.2023]



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Döntéshozatal

GYAKORLAT NEVE: Döntéshozatallal kapcsolatos kihívás forgatókönyve

IDŐTARTAM: 45 perc

RÉSZTVEVŐK SZÁMA: 2

SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK

Toll és papír vagy laptop/tablet

TANULÁSI CÉLOK

- Döntéshozatal
- Kockázat kezelés
- Kritikai gondolkodás
- Kommunikáció
- Visszajelzés

A GYAKORLAT BEMUTATÁSA

Ennél a gyakorlatnál, egyikőtök az alkalmazott, a másik a mentor szerepét tölti be.

Forgatókönyv:

Alkalmazottként dolgozol egy egyszer használatos műanyag szívószálakat gyártó cégnél. A környezetvédelmi aktivisták azzal támadják a céget, hogy az egyszer használatos műanyagok gyártása és használata tönkreteszi a környezetet. A cég azon gondolkozik, hogy folytassa-e az egyszer használatos szívószálak gyártását vagy fektessen be környezetbarátabb termékek, pl. újrahasználatos szívószál gyártásába.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Alkalmazottként azt a feladatot kapod, hogy készíts javaslatot a felettesednek arról, maradjon-e a cég a jelenlegi termékportfóliójánál, vagy fektessen be környezetbarátabb termékek előállításába. Úgy döntesz, hogy a megalapozott döntéshozatal érdekében egyeztetsz a mentoroddal a probléma elemzéséről, még mielőtt bemutatnád javaslataidat a felettesednek.

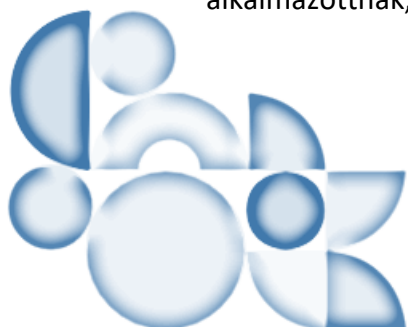
ÚTMUTATÓ

A) Az alkalmazott számára

1. Alkalmazottként értékelned kell az egyszer használatos szívószálak és az alternatív termékek, mint például az újrahasználatos szívószálak környezeti hatását.
2. Mérlegelned kell a döntés pénzügyi hatását és a környezetbarátabb termékre való áttérés lehetséges következményeit.
3. Be kell mutatnod javaslatodat és annak indoklását a mentornak, aki visszajelzést ad a javaslatodról és érvelésedről.
4. A mentor visszajelzése alapján el kell végezned a szükséges változtatásokat a javaslaton és talán ellenérvelést is készít.
5. Ha már további változtatásokra nincs szükség, folytathatod a javaslatok listájának véglegesítését.

B) A mentor számára

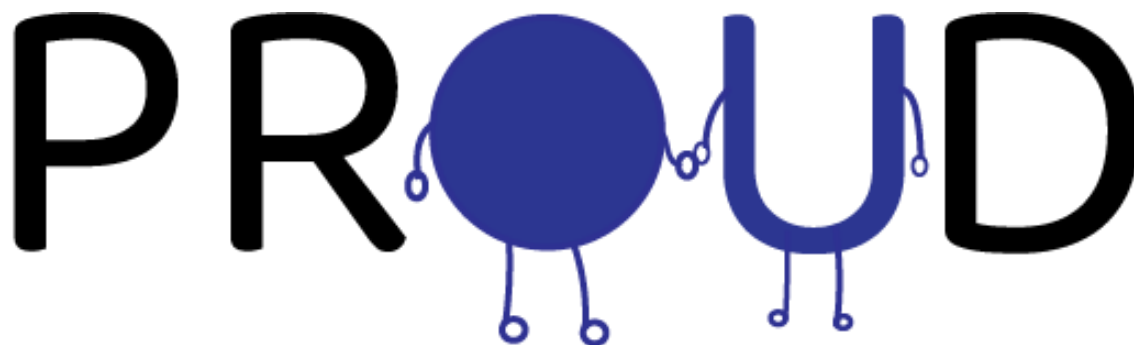
1. Mentorként tegyél fel kérdéseket a kritikai gondolkodás ösztönzése és az alkalmazott feltevéseinek megkérdőjelezése érdekében.
2. Értékelj az alkalmazott érvelését, a kockázatok és előnyök mérlegelésének képességét, valamint az etikai és környezeti hatások mérlegelésének képességét.
3. Felettesként értékelj az alkalmazott döntéshozatali folyamatát.
4. Mentorként adj visszajelzést a munkavállaló döntéshozatali folyamatáról, beleértve azokat a területeket, ahol a munkavállaló kiemelkedő teljesítményt nyújtott, és azokat, ahol még fejlődni kell.
5. Magyarázd el a szervezet környezeti hatásait, és biztosíts olyan forrásokat az alkalmazottnak, amelyekből tájékozódhat a témával kapcsolatban.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Döntéshozatal

GYAKORLAT NEVE: Önreflexió

IDŐTARTAM: 45 perc

RÉSZTVEVŐK SZÁMA: 2.

SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK

Toll és papír, vagy laptop/tablet

TANULÁSI CÉLOK

- Döntéshozatal
- Önreflexió
- Kommunikáció
- Visszajelzés

A GYAKORLAT BEMUTATÁSA

A gyakorlat során az egyik résztvevő egy munkavállalót, a másik pedig egy mentort fog alakítani.

A munkavállalónak/mentoráltnak reflektálnia kell bizonyos múltbeli munkahelyi döntésekre, illetve azonosítania kell azokat a döntésekkel kapcsolatos területeket, melyeket a jövőben javítani kell.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

ÚTMUTATÓ

A) Munkavállaló:

1. Próbálj meg visszagondolni egy valós munkahelyi élethelyzetre a közelmúltból, ahol fontos terveket kellett készítened vagy jelentős döntéseket meghoznod.
2. Természetesen nem vagy köteles bizalmas információkat kiadni! Ha úgy kívánod, használd nyugodtan a fantáziádat!
3. Próbálj meg világos információkat adni a másik résztvevőnek (a mentornak), hogy megértse a bemutatott helyzetet (munkahelyi felelősségeid, a munkáddal kapcsolatos konkrétumok, ügyfélkör, napi kihívások stb.)
4. Mutasd be, milyen döntést hoztál, miért és milyen eredményekkel.
5. Hallgasd meg a mentor visszajelzését, majd beszélgetsetek el arról, hogy mit lehetett volna másképp csinálni.

B) Mentor:

1. Először is kérd meg a munkavállalót, hogy gondoljon egy közelmúltban meghozott munkahelyi döntésére. A döntés vonatkozhat egy projektre, feladatra vagy a munkája bármely más aspektusára.
2. Bátorítsd a munkavállalót, hogy nyíltan és őszintén beszéljen a döntési folyamatról és annak eredményéről.
3. Ha biztos vagy benne, hogy megértetted a helyzetet, ne habozz visszajelzést adni!
4. Beszéljess el a munkavállalóval arról, hogy mit tehetett volna másképp a döntéshozatali folyamat és az eredmény javítása érdekében.

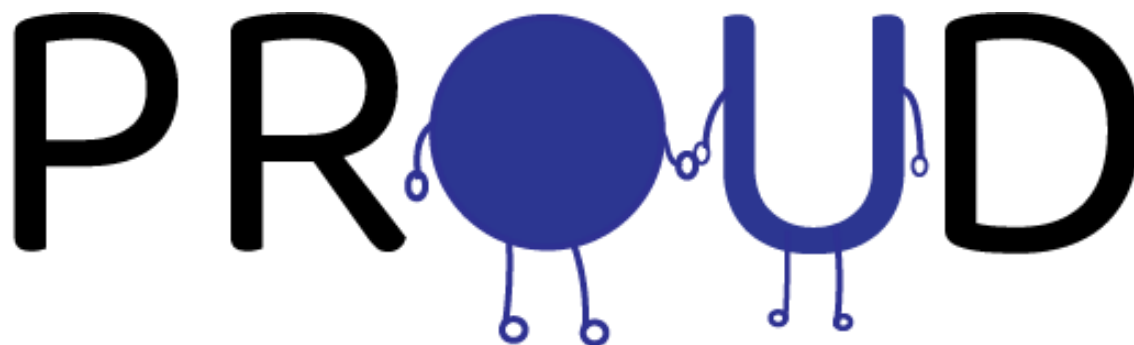
A résztvevőknek együtt kell meghatározni azokat a konkrét területeket, amelyeket a döntéshozatallal kapcsolatban a jövőben javítani lehetne. Miután a javításra szoruló területeket azonosították, a két résztvevőnek meg kell vitatnia azokat a stratégiákat, amelyekkel ezeket a változtatásokat megvalósíthatják.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Döntéshozatal

GYAKORLAT NEVE: Saját erősségeink azonosítása

IDŐTARTAM: 30 perc

RÉSZTVEVŐK SZÁMA: 1

SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK

Toll és papír, vagy laptop/tablet

TANULÁSI CÉLOK

- Önreflexió
- Önmenedzselés
- Éntudatosság

A GYAKORLAT BEMUTATÁSA

A gyakorlat célja, hogy segítsen azonosítani saját erősségeinket, és meghatározni, hogyan használhatjuk őket hatékonyan. A gyakorlat egyénileg vagy egy mentor segítségével egyaránt elvégezhető. Fontos, hogy a reflexió során végig maradjunk őszinték és nyitottak. Próbáljunk meg nem túlságosan kritikusak lenni önmagunkkal szemben!



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

ÚTMUTATÓ

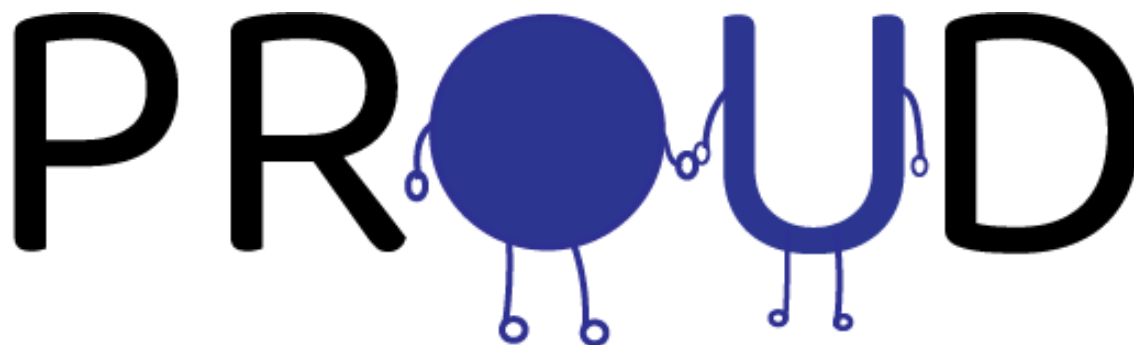
1. Szánj rá egy kis időt, és gondold át korábbi tapasztalataidat! Azonosítsd azokat a pillanatokat és helyzeteket, amikor úgy érezted, hogy kiemelkedő teljesítményt nyújtottál, és bíztál magadban és a képességeidben.
2. Gondold végig, mi volt a sikered titka ezekben a helyzetekben! Milyen képességek, tudás, szakértelem vagy egyéb személyes/személyiségbeli tulajdonságok jelentettek előnyt?
3. Készíts ezekről egy listát!
4. Állítsd sorrendbe erősségeidet aszerint, hogy milyen értéket képviselnek számodra a szakmai és személyes fejlődés szempontjából!
5. Készíts egy listát a céljairól, és mindegyikhez rendeld hozzá a releváns erősségeidet! Tudsz olyan lehetőségeket azonosítani, ahol az erősségeidet be tudod vetni a céljaid elérése érdekében?
6. Készíts cselekvési tervet! Hogyan tervezed kihasználni az erősségeidet a lehetőségek megragadásában? Mikor? Hogyan? Tudsz valakit, aki segíthet?



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Döntéshozatal

GYAKORLAT NEVE: ESETTANULMÁNY: Elfogultság

IDŐTARTAM: 45 perc

RÉSZTVEVŐK SZÁMA: 2 - 4

SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK

Toll és papír, vagy laptop/tablet

TANULÁSI CÉLOK

- Önreflexió
- Az elfogultság kezelése
- Éntudatosság
- Kommunikáció

A GYAKORLAT BEMUTATÁSA

Esettanulmány

Judit egy egészségügyi termékek reklámkampányaira specializálódott multinacionális vállalat marketing csoportvezetője. Több mint 10 éve dolgozik a vállalatnál, és tehetséges és elkötelezett munkatárs hírében áll.

Az utóbbi időben Juditnak problémái akadtak a csapata teljesítményével. Észrevette, hogy a csapat nehezen tartja be a határidőket, és a munkájuk minősége egyre rosszabb.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Meg van róla győződve, hogy ennek hátterében a csapat figyelmetlensége és lustasága áll. Úgy véli, hogy nem tesznek meg mindent azért, hogy hibátlan projekteket tegyenek le az asztalra, és megfeleljenek a vállalat, illetve az ő elvárásainak.

Judit megosztotta az aggodalmait a csapattal, de azok nem reagáltak pozitívan a visszajelzéseire. Emiatt frusztráltnak és csüggedtnek érzi magát.

Hivatalosan is panaszt tett a vállalat igazgatójánál, és elmondta, hogy elege van abból, ahogy a csapata dolgozik. Az igazgató erre közölte vele, hogy csapatvezetőként az ő dolga megoldást találnia erre a problémára, és utasította, hogy 3 hónapon belül tegyen jelentést a javaslatairól.

Miközben a helyzetet fontolgatja, eszébe jut, hogy konzultálnia kéne az egyik egyetemi tanárával, aki ígéretes marketingszakemberek mentoraként is dolgozik. Közben arra is rájön, hogy a csapat teljesítményének megítélését saját elfogultsága is befolyásolhatja. Judit mindig is maximalista volt, és magas elvárásokat támaszt magával és másokkal szemben egyaránt. Felismeri, hogy a csapat tagjai más stílusban dolgoznak, mint ő, és maximalizmusa túl nagy terhet ró rájuk. Az is átfut a fején, hogy a csapat esetleg nem ugyanúgy képzei el a vizuális reklámokat, mint ő.

ÚTMUTATÓ

2-4 fős csoportokban beszéljétek meg az esettanulmányt, és válaszoljatok a következő kérdésekre. Mutassátok be a következtetéseiteket az osztály/csoport többi tagja előtt.

Kérdések

1. Judit helyében milyen lépéseket tennél elfogultságod legyőzése érdekében, hogy az ne befolyásolja a munkahelyi döntéseidet?
2. Gondolod, hogy a mentorálás segíthetne Juditnak? Ha igen, miért? Ha nem, miért?



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

3. Hogyan állnál hozzá a helyzethez, ha egy munkatárs számodra kellemetlen visszajelzést adna?

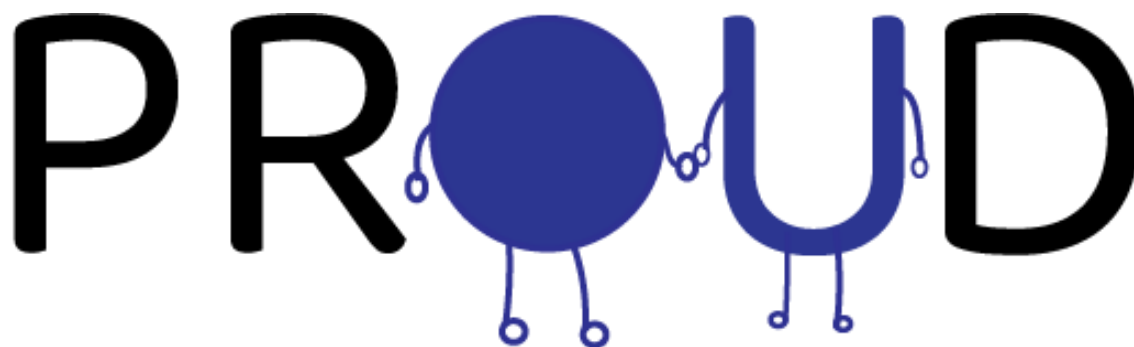
4. Judit helyében milyen stratégiákat alkalmaznál egy befogadóbb és rugalmasabb munkahely kialakítására, ahol a munkavállalók véleményét és nézőpontját meghallgatják és értékelik?



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

**Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle
munkahelyi kihívások kezelésére**

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

4. modul - Döntéshozatal

KVÍZ

1. kérdés Az alábbiak közül melyik jelenti azt, hogy az ember hajlamos inkább az olyan információkat elfogadni, amelyek összhangban vannak a már meglévő meggyőződéseivel vagy értékeivel?

- a. Megerősítési támogatás
- b. Meggyőződéseinkbe és véleményünkbe vetett szilárd hit
- c. Fekete-fehér gondolkodás

d. Megerősítési torzítás

VISSZAJELZÉS: Arra kell törekednünk, hogy minél több nézőpontot megismerjünk, hogy kiegyensúlyozottabb véleményt tudjunk alkotni az adott helyzetről.

2. kérdés Az alábbiak közül melyik stratégia NEM használható a munkahelyi túlzott magabiztosság kezelésére?

- a. Visszajelzés kérése a kollégáktól és felettesektől
- b. Együttműködés a kollégákkal
- c. Részvétel a mentorprogramokban

d. Munkatapasztalatok megszerzésének kerülése

e. Fogadjuk el a kudarcokat, és tanuljunk belőlük.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

3. kérdés A sikert kizárólag az egyén szakmai eredményei határozzák meg, és semmi köze a személyes kiteljesedéshez vagy boldogsághoz.

a. Igaz

b. Hamis

4. kérdés Hogyan érdemes a kudarcokhoz viszonyulni?

a. Figyelman kívül hagyni és továbblépni

b. Mindenáron magyarázatot keresni

c. Tanulásra, fejlődési és javítási lehetőséget látni bennük

d. Feladni és mással próbálkozni

5. kérdés A nyitottság azt is jelenti, hogy mindig hajlandóak vagyunk megváltoztatni a véleményünket vagy módosítani a döntésünket, ha új bizonyítékok merülnek fel.

a. Igaz

b. Hamis

VISSZAJELZÉS: Bár a nyitottsághoz hozzátartozik, hogy hajlandóak vagyunk megváltoztatni a véleményünket, ha új bizonyítékok merülnek fel, fontos, hogy figyelembe vegyük a bizonyítékok forrását és hitelességét is, mielőtt bármilyen döntést hoznánk. Ha egyszerűen csak elfogadjuk az összes új információt anélkül, hogy értékelnénk érvényességüket vagy figyelembe vennénk mások nézőpontját, az elfogultsághoz vagy megalapozatlan véleményekhez vezethet.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.