

PILOT TOVÁBBTANULÁSI DÖNTÉS-ELŐSEGÍTŐ TRÉNING HATÁSVIZSGÁLATA

Szerzők:

Olteanu Lucián Líviusz (PhD)
Gál Ferenc Egyetem

Lektorok:

Cora Zoltán (PhD)
Szegei Tudományegyetem

Mező Ferenc (Ph.D.)
Eszterházy Károly Katolikus Egyetem

Szerző e-mail címe:
luciolteanu@gmail.com

és további két anonim lektor...

Absztrakt

A tanulmány célja, hogy bemutassa és megvizsgálja a Potocnik által 1990-ben javasolt döntés-elősegítő pilot tréning koncepció hatékonyságát. A tréning hatékonyságát a Pályaválasztási nehézségek kérdőív (CDDQ; Gati, Krausz és Osipow, 1996) és a Pályaválasztási faktorok gyűjteménye (Career Factors Inventory, CFI – Chartrand és mtsai, 1990) vizsgálati eszközök magyar nyelvű adaptációjának segítségével hajtottuk végre. A CFI kérdőívet középiskolás magyar mintán (n=683) Lukács (2012) érvényesítette. A CDDQ kérdőívet középiskolás magyar mintán (n = 507) Olteanu (2022) adaptálta.

Kulcsszavak: pszichológiai tanácsadás, tréning, pályaorientáció, motiváció

Diszciplínák: pszichológia, tanácsadás

Abstract

EVALUATION OF A PILOT CAREER DECISION-MAKING TRAINING PROGRAM

The aim of this study is to present and examine the effectiveness of the decision-making pilot training concept proposed by Potocnik in 1990. The evaluation of the training was performed using the Hungarian adaptation of the Career Decision-Making Difficulties questionnaire (CDDQ; Gati, Krausz & Osipow, 1996) and the Career Factors Inventory (CFI; Chartrand et al., 1990). The CFI questionnaire was validated on a Hungarian high school sample (n = 683) by Lukács (2012). The CDDQ questionnaire was adapted on a Hungarian high school sample (n = 507) by Olteanu (2022).

Keywords: psychological counseling, training, career orientation, motivation

Disciplines: psychology, counseling

Olteanu Lucián Líviusz (2022): Pilot továbbtanulási döntés-elősegítő tréning hatásvizsgálata. *OxIPO – interdiszciplináris tudományos folyóirat*, 2022/1, 9-19.
doi: 10.35405/OXIPO.2022.1.9

A tanulmányban egy Potocnik (1990) által javasolt döntés-elősegítő tréning magyar adaptációjának pilot verziójának a hatását kívánjuk megvizsgálni. Továbbá azt, hogy az iskolai környezetben a pályaválasztási döntésre vonatkozó dimenziók hogyan változtak (Teuscher, 2003).

Maga a pályaválasztás egy rendkívül komplex döntési folyamat. A helytelen pályaválasztási döntés az egyénnek is és a társadalomnak is jelentős motivációs és gazdasági kárt okoz. A pályaválasztási tanácsadó intézmények nemcsak karrier tanácsadást kínálnak, hanem tesztek sorozatát, valamint információs anyagokat és képzési programokat, hogy egyengessék az emberek pályaválasztással kapcsolatos döntéseit. Ezzel is csökkenthetik a rossz döntések későbbi megbánását. A pályaválasztási tanácsadás egyik fő célja, hogy elősegítse a pályaválasztási folyamatot a tanácsadást kérő személy számára, valamint segítsen neki megbirkózni a folyamat során felmerülő nehézségekkel.

A pályaválasztással kapcsolatos inter- és intraperszonális komponenseket gyakran összefüggésbe hozzák a döntésképtelenséggel (Mayrhofer, és mtsai., 2007). A közelmúltig csak kevés kutatás foglalkozott a fent említett területtel, és csak annyit állapítottak meg, hogy létezik ilyen kapcsolat. A karrierválasztással járó dön-

tés egy sokrétű döntési folyamat. A helytelen pályaválasztási döntések jelentős egyéni, társadalmi és anyagi visszaesést okoznak. A döntés meghozatala során a döntéshozó még nem tud az élettapasztalatára támaszkodni, mivel az csak a jövőben alakul ki, egyelőre csak a saját elképzelésére számíthat. Minél tudatosabban és tisztábban látják a fiatalok a jövőjüket, annál felelősségteljesebben tudnak dönteni (Potocnik, 1990; Potocnik, 1993).

A jelen tanulmányban vizsgált képzési program nem a tanulmányi területekkel és foglalkozásokkal kapcsolatos tartalmi információkra összpontosít, hanem magára a döntési folyamatra. Ezért erre a tanácsadás részeként kell tekinteni, nem pedig a beavatkozások helyettesítőjeként. A módszer az aktív tanulásra koncentrál, amelyben a tanulók egyénileg felépítik tudásbázisukat a múltbeli és jelenlegi tapasztalataik alapján. Fontos része az önismeret folyamatos fejlesztése. A tréning sikerességében kulcsszerepe van az önreflexiónak, mivel a tanulók aktívan gondolkodnak, elemeznek, szintetizálnak, együttműködnek.

A vizsgálat eredményei, új perspektívákkal, módszerekkel támogathatják a középiskolai pályaeorientációt.

A vizsgálat

Az alábbiakban bemutatásra kerül a pályaválasztási döntés elősegítő-tréning felépítése és az intervenció hatásának vizsgálata. Az adatokat az IMB SPSS Statistics for Windows v.23 és az SPSS AMOS v.22 statisztikai programcsomagokkal elemeztük. A hatásvizsgálat mértékének determinálására a normalitás vizsgálatot követően került sor. A hatásvizsgálat célja, hogy objektív információkat, tényeket és oksági mechanizmusokat tárjon fel.

A résztvevőket biztosítottuk arról, hogy mind az iskolát, mind a résztvevő diákokat anonimitás védi. Az oktatási intézményen belüli vizsgálat lefolytatása előtt a diákok, a pedagógusok és a szülők információt kaptak a vizsgálatokban való részvétel feltételeiről és jellemzőiről, a kérdőívek, a tréning természetéről és céljairól. A vizsgálatban való részvétel önkéntes és anonim volt, a tanulók a kérdőívcsomag kitöltésének megkezdése után is elállhattak a részvételi szándékuktól. A kitöltés az osztálytermekben zajlott papír-ceruza kitöltésen alapult.

A tréning kidolgozója Potocnik Rudolf (Potocnik, 1990). A hatásvizsgálatban a tréning 12 óra időtartamban 2 óra/hét intenzitással valósult meg. A tréning első foglalkozásának dátuma: 2018. november 5. A tréning záró foglalkozásának dátuma: 2018. december 17. A tréning tehát 1,5 hónap alatt valósult meg. Az önkontrollos és kontrollcsoportot is alkalmazó hatásvizsgálat adatfelvételeinek alkalmai: elővizsgálat: 2018. november 5., utóvizsgálat:

2018. december 17. A hatásvizsgálat során alkalmazott kérdőívek: CDDQ (Pályaválasztási nehézségek kérdőív) és a CFI (Karrier faktorok gyűjteménye kérdőív).

A minta alapját magyarországi középfokú köznevelési intézmények 10–12. osztályos diákok képezték. A célcsoport eléréséhez felkerestük megfelelő iskolák vezetőit, osztályfőnökeit, s kértük, hogy tegyék lehetővé, és segítsék a tréning lebonyolítását. A szülők hozzájárultak gyermekük vizsgálatban való részvételéhez, illetve a nagykorú tanulók önkéntesen vettek részt a vizsgálatban.

Minta

A döntés-elősegítő pilot- tréning vizsgálati mintájának a jellemzői: a vizsgálati mintába 37 gimnazista került, akik 17 és 19 év közöttiek (átlagéletkor = 17,7 év, szórás = 0,52 év). Nemek szerint a minta 45,9% - a nő ($n=17$), 54,1% -a pedig férfi ($n=20$) volt.

A kísérleti csoportba tartozó minta jellemzői: a kísérleti mintába 26 fő gimnazista tanuló került, akik 17 és 19 év közöttiek (átlagos életkor=17,7 év, szórás = 1,12 év). Nemek szerint a minta 46,15% - a nő ($n=12$), 53,84%-a pedig férfi ($n=14$). Előző féléves tanulmányi átlaguk 4,1 ($SD=0,52$).

A kontroll csoportba tartozó minta jellemzői: a kontroll mintába 11 fő gimnazista diák került, 17 és 19 év közöttiek (átlagos életkor = 17,55 év, szórás = 0,52 év). Nemek szerint a minta

54,53%-a férfi ($n=6$), 45,45%-a pedig nő ($n=5$). Előző féléves tanulmányi átlaguk 4 ($SD = 0,36$).

A pályaválasztási döntés-elősegítő tréning struktúrája

A karierválasztással járó döntés egy sokrétű döntési folyamat. Ebből kifolyólag a döntési folyamat elemekre és állomásokra rendezhető. A javasolt program keretén belül a pályaválasztási döntés folyamata 5 állomásra lett felbontva, amelyhez társul egy speciális döntést elősegítő technika is:

1. A személyes célok és értékek tisztázása – célhierarchia létrehozása. Ahhoz, hogy racionálisan válasszunk, fontos, hogy tisztában legyünk az összes célunkkal. Hatásos eljárás ebben az esetben a célok hierarchiájának megépítése (Maier, ésmtsai., 2019), mivel ez segít a döntési szituáció strukturálásában, és a személyes döntések meghozatalát konkrétabbá teszi. A résztvevők fiatalok céljaikat csupán fő körvonalakban tudják megfogalmazni, ezért ebben a modulban rá kell vezetni őket, hogy a céljaikhoz vezető utat minél részletesebben és minél több szempont figyelembevételével konkretizálják. Ezután a célokat egy személyes célhierarchiába csoportosítják. Ennek a besorolásnak a fő szempontja a célok megvalósításának fontossága.

2. Alternatívák felderítése – a megfontolások figyelembevétele szélesebb körben. A kreatív technikák elősegítik a sokrétű gondolkodást, továbbá az új és szokatlan megoldások figyelembevétele iránti nyitottságot. Ebben a modulban, a szociális közeg kihasználásával a karrier alternatívák létrehozására került sor. Elmondható, hogy a diákok kevés szakmai és tanulmányi alternatívát vesznek figyelembe, főként olyanokat, amelyeket közvetlenül ismernek (Daheim és mtsai., 2002). Mindez azt jelenti, hogy a résztvevőknek tanulmányaik pályaválasztást érintő érdeklődési területe gyakran erősen beszűkült. Ez a modul arra hivatott, hogy a résztvevők érdeklődési köreiket bővítse és felkeltse érdeklődésüket új alternatívákkal kapcsolatban.

3. Információkeresés. Nyilvánvaló, hogy a széleskörű információkeresési tevékenységek jobb döntéseket eredményezhetnek. Ennek igen lényeges szempontja, hogy elkerüljük azt a tendenciát, hogy csak szelektíven keressük az információt. Festinger azt állítja, hogy általában olyan információmorzsákat keresünk, melyek egybehangzanak spontán preferenciáinkkal (Festinger, 1950). Fontos, hogy a résztvevők saját maguk keressenek olyan információkat, amelyek a pályaválasztásukat érintik. Ebben a modulban ehhez változatos segédanyagokat kapnak, egyben ösztönözést is alternatív és személyes kapcsolati hálójuk alkalmazására. Az itt megfogalmazott kérdések egy célirányos információkeresést tesznek szükségessé.

4. *A választási lehetőségek kiértékelése.* A résztvevők megismerkedtek a SEU döntési modell elvével (Mann, 1972). E modell szerint megbecsülik minden egyes következmény kívánatosságát, valószínűségét és fontosságát, és ezután megszorozták ezeket az értékeket. Ezáltal minden egyes következményre várható értékeket kaptak, ezeket összeadva a megfelelő opció referenciaértékét kapták. Minél magasabb volt a referenciaérték, annál jobb volt az opció a döntéshozó számára.

5. *A döntés megtervezése és valóra váltása.* Gollwitzer és Brandstatter (1997) egy olyan, szándékmegvalósításnak (intentions implementation) nevezett akcióttervet javasol, mely segíti az embereket céljaik megvalósításában. Ennek a módszernek a hatékonyságát azoknál a feladatoknál is igazolták, amelyek nemkívánatosak vagy könnyen megfélemlíthetünk róluk. Olyan alany esetében is kifizetődő az alkalmazása, aki egy bizonyos cél elérése érdekében motivált, azonban nehézséget okoz neki a cél eléréséhez szükséges tennivalók megvalósítása.

A képzés a résztvevők viselkedését hivatott optimalizálni a döntéshozási folyamat minden egyes szakaszában. A program magát a konkrét döntésképzési részét mutatja be. Mielőtt a résztvevők nekifogtak volna ezeknek a moduloknak, meg kellett ismerkedniük a program bevezetőjével.

Az alkalmazott képzési program Potocnik moduláris koncepcióját használja fel.

Ezt specifikus döntéshozatali technikákhoz igazították. A feladatok egy részét, amelyeket Potocnik csoportépítéshez és a képzésben résztvevők elkötelezettségének növeléséhez használt, kihagytuk. Ehelyett több időt fordítottunk bizonyos olyan modellek értelmezésére és alkalmazására, mint például személyes információk keresése és az alternatívák kiértékelése. A programban a résztvevő diákok a modulokat követően otthon, házi feladatokat is végeztek. A tréning az eredetileg tervezett 6 alkalom helyett 5 alkalmat vett igénybe. Összesen 12 órára bontható, amely iskolai kontextusban alkalmazva közel fél tanítási évre kiterjeszhető.

Ezt követően – a program lezárásának részeként – a résztvevőknek az egyes tanulási célokhoz kapcsolódó nyitott vagy standardizált kérdésekre kellett válaszolniuk. Ennek célja az önreflektív értékelés és a változások tudatosítása volt (Marcovitch és mtsai., 2008). Az alábbi reflektív típusú összegző kérdések azért fontosak, mert általuk a résztvevők az eddigi előrehaladásukról és a jövőbeli tennivalóikról céltudatosabban tudnak gondolkodni (Porter, és mtsai., 2003):

- A döntés minőségének megítélése. A résztvevők azt a feladatot kapták, hogy nevezzenek meg olyan kritériumokat, amelyek alapján segítenének egy barátjuknak annak megítélésében, hogy jó vagy rossz pályaválasztási döntést hozott-e.
- A személyes célok és értékek tisztázása. Arra kerestük a választ, hogy a résztvevők mennyire érezték magukat magabiztosnak a személyes karriercélok

kiválasztása során. További kérdés volt, hogy vessék papírra azokat a legfontosabb célokat, amelyek igazodtak a megfelelő pálya kiválasztása érdekében.

- Új alternatívák figyelembevétele. A képzési csoportok tagjai azt a feladatot kapták, hogy nevezzék meg azokat az új hivatásokat vagy tanulmányi területet, amelyeket azóta vettek fontolóra, amióta a képzésben részt vesznek.

- Információs források megismerése és egyéni információkeresés. A résztvevőknek válaszolniuk kellett az alábbi kérdésre: Aktuálisan mennyire tartják magukat jól informáltként a karrieropcióikat illetően?

- Az opciók kiértékelése. A kérdés az volt, hogy a résztvevők mennyire voltak tisztában a rendelkezésükre álló opciók követelményeivel és lehetséges következményeivel.

A tréning előnye, hogy a specifikus modulokat a komplett képzés helyett akár egyéni modulokként is fel lehet használni. A pályaválasztási döntéstréning azoknak a felnőtteknek is hasznos lehet, akik az életpályájuk újrakalibrálásán vagy a foglalkozásuk megváltoztatásán gondolkodnak.

A Pilot-tréning hatásvizsgálatának eredményei

A csoportos intervenciók hatásvizsgálati eredményeinek determinálása érdekében összehasonlítottuk a kísérleti- és a kontroll csoport intervenció előtti és utáni eredményeit.

Az eredményeket $r^2 (= z^2/N)$ alkalmazásával vetettük egybe, aminek értéke 0 és 1 között változhat (Cohen, 1992). Az r^2 egyenlet limitációja az, hogy csak a hatás mértékéről szolgál információval, a hatás pozitív vagy negatív iránya nem meghatározható. Az irány meghatározásának érdekében az 1. táblázatban a faktorok mediánjait is feltüntettük. Amennyiben a mediánok értéke csökkenő tendenciát mutat a pretesztet és poszttesztet követően, akkor a hatás iránya pozitív, mivel a diákok az adott pályaválasztási nehézség szintjét alacsonyabbnak ítélték meg. Ha a mediánok értéke nő, akkor a hatás iránya negatív, mivel a diákok az adott pályaválasztási nehézség szintjét magasabbnak ítélték meg. Az 1. számú táblázat összesíti a kérdőívek által mért faktorokat.

A tréning hatásának vizsgálatát követően elmondhatjuk, hogy a résztvevő diákok eredményei számos területen kis, illetve közepes mértékű hatásról számolnak be. A vizsgálati csoportban a motiváció hiány faktor $Mdn(3,33-2,34)$, $r^2 = 0,1$ esetében a tréning kis hatást ért, amely a motiváció hiányának a csökkenését jelzi. Az általános bizonytalanság faktor elemzése során a vizsgálati csoport esetében $Mdn(5,50-5,16)$, $r^2 = 0,3$ közepes szintű hatást ért el a tréning, amely alapján elmondható, hogy az általános bizonytalanság csökkent. A kontrollcsoport esetében az általános bizonytalanság faktornál nem volt szignifikáns eltérés. A káros tévhitek faktor elemzése során a vizsgálati csoport mediánja a feszültség

1. táblázat: a tréning hatásvizsgálati eredményeinek összefoglalója (forrás: a Szerző).

Változó	Vizsgálati csoport			Kontroll csoport		
	Medián		r ²	Medián		r ²
	Előtte	Utána		Előtte	Utána	
Motiváció hiánya	3,33	2,66	0,276*	3,33	3,33	0,207
Általános határozatlanság	5,50	5,16	0,309**	5,00	5,33	0,084
Káros tévhitek	5,00	4,83	0,062	5,00	5,33	0,120
Hiányos ismeretek	4,29	3,95	0,255*	4,25	4,08	0,001
Ellentmondásos információk	3,31	2,77	0,151*	3,27	2,81	0,123*
Pályaválasztási szorongás	3,40	3,33	0,254*	3,40	3,40	0,030
Általános Bizonytalanság	3,16	2,67	0,217*	3,33	3,25	0,011
Pályainformáció szükséglete	3,50	3,40	0,059	3,40	3,40	0,082
Önismeretigény	3,50	2,66	0,336**	3,25	3,33	0,032

Hatas mértéke: * r² ≥ 0,10 kicsi; ** r² ≥ 0,30 közepes; *** r² ≥ 0,50 nagy

csökkenését jelzi Mdn(5-4,83), $r^2 = 0,1$. Viszont a tréning hatása nem volt statisztikailag szignifikáns. A hiányos információk faktor analizálása során Mdn(4,39-3,95), $r^2 = 0,1$ a vizsgálati csoportban szignifikáns statisztikai különbséget találtunk a tréning hatására vonatkozóan. A mediánokat elemezve látható a hiányos információk faktor által kifejtett feszültség csökkenő tendenciája. A vizsgálati csoportban az ellentmondásos információk faktor Mdn(3,31-2,77), $r^2 = 0,01$ esetében a tréning kis hatást mért, amely az ellentmondásos információk által okozott feszültség csökkenését jelzi. Viszont ugyanezen faktor esetében a kontrollcsoportnál is találtunk szignifikáns eltérést, habár ebben az esetben kisebb volt az eltérés Mdn(3,27-2,81), $r^2 = 0,1$. A pályaválasztási szorongás faktor analizálása során Mdn(3,40-3,33), $r^2 = 0,1$ a beavatkozás következtében a vizsgálati csoportnál kismértékű, viszont szignifikáns hatást mutatott ki. Tehát a pályaválasztási szorongás által okozott feszültség csökkenését mutatja. A kontrollcsoport esetében nem találtunk szigni-

fikáns különbséget. Az általános bizonytalanság faktor Mdn(3,16-2,67), $r^2 = 0,1$ a vizsgálati csoport esetén kismértékű szignifikáns hatást mutat. Amennyiben összevetjük a CDDQ kérdőív hasonló általános bizonytalanság faktoral, akkor hasonló tendenciát láthatunk. A kontrollcsoport esetében nem találtunk szignifikáns eltérést. A pályainformáció szükséglet faktor vizsgálata esetén Mdn(3,50-3,40), $r^2 = 0,1$ nem találtunk szignifikáns hatást. A tréning előtti/utáni vizsgálat mediánjai enyhe csökkenést mutatnak, míg a kontrollcsoport esetében ez a csökkenő tendencia nincs jelen. Az önismeretigény faktor elemzése során a vizsgálati csoport esetében Mdn(3,50-2,66), $r^2 = 0,3$ közepes szintű hatást ért el a tréning. A faktor mediánjait megvizsgálva láthatjuk, hogy a pályaválasztási nehézség által okozott feszültség hatása csökkent. A kontrollcsoport esetében az átfogó szinten nem találtunk szignifikáns eltérést.

Összességként elmondhatjuk, hogy a tréning hatására mindkét csoportban javult mindkét kérdőív (a CDDQ és a CFI)

eredménye. A tréningen való részvétel előtt tapasztalt pályaválasztási nehézségek az intervenció hatására enyhültek. A következtetéseket az alacsony mintaszám miatt csak kellő körültekintéssel szabad általánosítani, viszont a pilot-tréningen kapott eredmények, további kutatások számára kedvező kiindulási lehetőséget biztosítanak.

Következtetések, a vizsgálat korlátai és perspektívái

Eredményeink alapján a 12 órás intervenció hatására, a csoportfoglalkozást követően a diákok által érzékelt pályaválasztási nehézségek lényegesen csökkentek a kontrollcsoport értékeihez képest. A kérdőívek által vizsgált kilenc változó közül hét esetben találtunk kedvező irányú hatást. Öt faktor (Motiváció hiány, Hiányos ismeretek, Ellentmondásos információk, Pályaválasztási szorongás, Általános Bizonytalanság) esetében kismértékű hatást találtunk és két faktor (Általános határozatlanság és az Önismeretigény) esetében közepes mértékű javulást tapasztalunk a feszültség szintek csökkenésében.

A fentiek alapján érvelhetünk amellett, hogy az iskolák és más intézmények számára is fel lehet ajánlani a pályaválasztási tanácsadást és döntés-elősegítő tréninget. Erre alapozva akár más formátumú alkalmazás is elképzelhető. A teljes folyamat helyett kellő előkészítéssel akár a különálló részek használata is hasznosnak bizonyulhat, hiszen egy jól strukturált döntési

folyamat elemekre és állomásokra bontható (Jungermann, és mtsai., 1998; Peterson, és mtsai., 1996; Sampson, és mtsai., 1999). Ezáltal azoknak a felnőtteknek is hasznos lehet, akik új tanulmányokon, új hivatásra való felkészítésen vagy foglalkozásuk megváltoztatásán gondolkodnak (v.ö.: Mező, 2021).

A CDDQ, CFI pályaválasztási nehézségeket mérő kérdőívek eredményei javulást mutatnak-e a vizsgálati csoportban. Az eredmények alapján láthattuk, hogy több változó esetén javulást tapasztalhattunk. A javulás okai között szerepet játszhat az is, hogy a résztvevő diákok önként jelentkeztek, és érdekeltek voltak abban, hogy megoldást találjanak a nehézségeikre.

Az intervenció hatásvizsgálatában kapott eredmények általánosíthatóságát csökkenti néhány tényező. Például az, hogy a minta kialakítása nem randomizált kiválasztásra épült és a résztvevők létszáma is alacsony volt ($n=37$). A kísérleti és kontrollcsoportba kerülés a középiskolai osztályok kiválasztásán alapult, így az osztályok között meglévő tanulmányi eredmények különbsége nem volt kiküszöbölhető. A pilot-vizsgálatban a kontrollcsoport ($n=11$ fő) létszáma is nagyon alacsony volt. A tréning hatékonyságát szükséges lenne randomizált, nagyobb létszámú minta bevonásával vizsgálni, és az eredmények tartósságát egy utókövetéses vizsgálattal kiegészíteni. A szakirodalomban több kutató is kiemeli, hogy a tanácsadási intervenciók hatásairól kvalitatív és kvantitatív módszerek együtt

tes alkalmazása ad teljesebb képet (Coyle és Enright, 1997; Griffiths, és mtsai., 2007; Kratochwill és Levin, 2014), viszont a jelen vizsgálat külső körülményei és erő-forrásai nem tették lehetővé a csoportos vagy egyéni interjúk felvételét, és a skálák eredményeivel való korrelálását.

Specifikus modulokat is jól lehetne alkalmazni már létező tréningeken, kurzusokon – például munkanélküliek számára. Az olyan specifikus módszertani elemek is – mint például a célhierarchia, az egyensúlyi lista vagy az alternatívák gyakorlat –, segíthetik a tanácsadási folyamatot és bármely döntési helyzetet. Ezeket egyéni és csoportosan is fel lehetne használni. Értékesek és fontosak azok az iskolai pályorientációs fejlesztések, amelyek, ha nem is minden esetben közvetlenül, de hozzá tudnak járulni a mindennapos pályorientációs tevékenység tudatosabb kialakításához.

Irodalom

- Amir, T., Gati, I., és Kleiman, T. (2008). Understanding and Interpreting Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 281–309. doi:[10.1177/1069072708317367](https://doi.org/10.1177/1069072708317367)
- Auliyah, A., Artaya, I. P., (2019). The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya. DOI: [10.13140/RG.2.2.11854.92484](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11854.92484)
- Bordin, E. S., és Kopplin, D. A. (1973). Motivational conflict and vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 20(2), 154.
- Chartrand, J. M., és Nutter, K. J. (1996). The Career Factors Inventory: Theory and Applications. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 205–218. doi:[10.1177/106907279600400206](https://doi.org/10.1177/106907279600400206)
- Chartrand, J. M., és Robbins, S. B. (1990). Using Multidimensional Career Decision Instruments to Assess Career Decidedness and Implementation. *The Career Development Quarterly*, 39(2), 166–177. doi: [10.1002/j.2161-0045.1990.tb00837.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00837.x)
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. doi:[10.1037/0033-2909.112.1.155](https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155)
- Craig, R. M. (2007). *Personal Balance Sheet: A Practical Career Planning Guide*. Toronto, Knowledge to Action Press.
- Creed, P., és Wong, O. (2006). Reliability and Validity of a Chinese Version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6. doi: [10.1007/s10775-006-0003-3](https://doi.org/10.1007/s10775-006-0003-3)
- Daheim, H., König, R., Fröhlich, D., Alemann, H. von, és König, R. (2002). *Arbeit und Beruf in der modernen Gesellschaft*. Opladen: Leske + Budrich.
- Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57(5), 271–282. doi:[10.1037/h0056932](https://doi.org/10.1037/h0056932)
- Fouad, N. A. (1993). Cross-Cultural Vocational Assessment. *The Career Development Quarterly*, 42(1), 4–13.

- doi:[10.1002/j.2161-0045.1993.tb00240.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00240.x)
- Fritz, C., Morris, P., és Richler, J. (2011). Effect Size Estimates: Current Use, Calculations, and Interpretation. *Journal of experimental psychology. General*, *141*, 2–18. doi:[10.1037/a0024338](https://doi.org/10.1037/a0024338)
- Gati, I., és Itay, A. (2005). *The PIC Model for Career Decision Making: Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice. Contemporary Models in Vocational Psychology* (pp. 15–62). Routledge. doi:[10.4324/9781410600578-5](https://doi.org/10.4324/9781410600578-5)
- Gati, I., Krausz, M., és Osipow, S. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, *43*, 510–526. doi:[10.1037/0022-0167.43.4.510](https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510)
- Coyle, C. T., és Enright, R. D. (1997). Forgiveness intervention with postabortion men. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *65*(6), 1042–1046. doi:[10.1037/0022-006X.65.6.1042](https://doi.org/10.1037/0022-006X.65.6.1042)
- Gollwitzer, P. M., és Brandstatter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*. doi:[10.1037/0022-3514.73.1.186](https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.1.186)
- Griffiths, A.-J., Parson, L. B., Burns, M. K., VanDerHeyden, A., és Tilly, W. D. (2007). Response to intervention: Research for practice. National Association of State Directors of Special Education, Inc.
- Jungermann, H., Pfister, H. R., és Fischer, K. (1998). *Die Psychologie der Entscheidung*. Heidelberg: Spektrum.
- Kratochwill, T. R., és Levin, J. R. (2014). *Single-case intervention research: Methodological and statistical advances*. New York, American Psychological Association.
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: A practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in Psychology*, *4*. doi:[10.3389/fpsyg.2013.00863](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00863)
- Lukács, F. É. (2012). A pályaválasztás és identitásfejlődés összefüggései: PhD értekezés, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest. Letöltés helye: <https://edit.elte.hu/xmlui/handle/10831/46264> (Letöltve: 2022.02.21.)
- Maier, G. W., Heckhausen, J., és Steinmann, B. (2019). Management persönlicher beruflicher Ziele. In Kauffeld, S. és Spurk, D. (Szerk.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (pp. 191–215). Berlin, Heidelberg: Springer. doi:[10.1007/978-3-662-48750-1_6](https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_6)
- Mann, L. (1972). Use of a balance-sheet procedure to improve the quality of personal decision making. *Journal of Vocational Behaviour*, *2*. doi:[10.1016/0001-8791\(72\)90036-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(72)90036-X)
- Marcovitch, S., Jacques, S., Boseovski, J. J., és Zelazo, P. D. (2008). Self-reflection and the cognitive control of behavior: Implications for learning. *Mind, Brain, and Education*, *2*(3), 136–141. doi:[10.1111/j.1751-228X.2008.00044.x](https://doi.org/10.1111/j.1751-228X.2008.00044.x)
- Mayrhofer, W., Meyer, M., és Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study

- of careers. *Handbook of career studies*, 215–240.
- Mező F. (2021). Javaslat a pályorientáció témakörében gyakori fogalmak rendszerezésére. *Különleges Bánásmód - Interdiszciplináris folyóirat*, 7(4), 7–19. doi: [10.18458/KB.2021.4.7](https://doi.org/10.18458/KB.2021.4.7)
- Olteanu L.L. (2022) *A pályaválasztás neveléstudományi aspektusai*, PhD értekezés, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem, Eger. DOI: [10.15773/EKE.2021.009](https://doi.org/10.15773/EKE.2021.009)
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Reardon, R. C., és Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In Brown, D. és Brooks, L. (Szerk.), *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., és Steers, R. M. (2003). Motivation and work behavior. Cornell, McGraw-Hill/Irwin inc.
- Potocnik, R. (1990). *Entscheidungsstraining zur Berufs- und Studienwahl: Theorie – Konzeption – Evaluierung*; Trainingsmanual. Bern: Huber.
- Potocnik, R. (1993). Entscheidungsstraining zur Laufbahnwahl: Konzeption, Evaluierung, Erfahrungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 37.
- Sampson, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C., és Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*, 48.
- Teuscher, U. (2003). Evaluation of a Decision Training Program for Vocational Guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(3), 177–192. doi:[10.1023/B:IJVO.0000006585.21787.0e](https://doi.org/10.1023/B:IJVO.0000006585.21787.0e)